

Miika Tapionlinna

## **Kirjastonhoitajaksi vai kirjastovirkailijaksi?**

Tutkimus tradenomeihin suhtautumisesta Suomen yleisissä  
kirjastoissa

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Kulttuurin yksikkö

Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Kulttuurialan yksikkö

Koulutusohjelma: Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma

Tekijä: Miika Tapionlinna

Työn nimi: Kirjastonhoitajaksi vai kirjastovirkailijaksi? : Tutkimus tradenomeihin suhtautumisesta Suomen yleisissä kirjastoissa

Ohjaaja: Ari Haasio

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 59

Liitteiden lukumäärä: 2

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville, voiko tradenomi sijoittua kirjastovirkailijaa ylempiin tehtäviin yleisissä kirjastoissa, mihin yleisten kirjastojen rekrytointista vastaavat henkilöt kiinnittävät huomiota rekrytointitilanteessa ja mitä mieltä he ovat kirjastoalan korkeakoulutuksesta.

Tutkimuksessa hyödynnettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää kyselytutkimuksen muodossa. Kysely lähetettiin 336 yleiselle kirjastolle ja vastauksia saatiin 120. Tutkimuksessa käytettiin myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää haastattelujen muodossa. Tutkimuksen pääaineisto oli kuitenkin kyselylomakkeen vastaukset ja haastatteluilla vain täydennettiin kyselyn tuloksia.

Tutkimustulosten mukaan suurin osa yleisistä kirjastoista voisi palkata tradenomin myös kirjastovirkailijaa ylempiin tehtäviin. Rekrytointitilanteessa koulutusta enemmän vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet ja erikoisosaaminen. Eniten huomiota kiinnitetään työkokemukseen, aktiivisuuteen, sosiaalisiin taitoihin, erikoistaitoihin sekä koulutukseen.

Kirjastoalan koulutukseen vastaajat olivat melko tyytyväisiä. Ammattikorkeakoulutuksen etuna pidettiin käytännönläheisyyttä, jota kaivattiin enemmän yliopistopuolen opintoihin. Yliopistokoulutuksen etuna pidettiin opintojen laaja-alaisuutta, mitä taas ammattikorkeakoulussa voisi olla enemmän.

Nykyisin kirjastoalalle koulutetaan työvoimaa kolmelta koulutusasteelta, mutta työpaikkojen määrä ei ole näillä näkymin lisääntymässä, eikä ”eläkepommia” ole ainakaan vielä tullut. Siksi olisi tarpeellista tutkia kirjastoalan koulutuksen määrää suhteessa kirjastoalan työllisyystilanteeseen.

Avainsanat: kirjastoala, rekrytointi, koulutus, työllisyys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Culture and Design

Degree Programme: Library and Information Services

Author: Miika Tapionlinna

Title of thesis: Librarian or library clerk? : A research on how Bachelors of Business Administration are regarded in Finnish public libraries

Supervisor: Ari Haasio

Year: 2012

Number of pages: 59

Number of appendices: 2

---

The aim of the research was to find out if a Bachelor of Business Administration can get a job above a library clerk, what the recruiting personnel of public libraries draw attention to when recruiting new staff, and how they feel about the higher education in the library field.

The data for the research was collected mainly with quantitative method in the form of a questionnaire. The questionnaire was sent to 336 public libraries and 120 of them responded. Qualitative method was also used in the form of interviews. The main data for the research was the questionnaire and interviews were used to complement the results of the questionnaire.

According to the results, most public libraries would hire a Bachelor of Business Administration above a library clerk. Personal attributes and special skills affect more in a recruiting situation than education. Work experience, activity, social skills, special skills and education stand out the most in a recruiting situation.

The respondents were mostly satisfied with the education in the library field. Practicality was an advantage for universities of applied sciences and respondents wanted more practicality to university studies. The advantage for university was the wide-range of the studies that universities of applied sciences do not have.

One can graduate to library field from three different levels, but there has not been any sign of public libraries getting new positions and there has not been a "retirement bomb" yet. That is why it would be important to study the amount of education in the library field relative to the employment situation.

Keywords: library field, recruiting, education, employment

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ .....	4
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO .....	6
KÄYTETYT TERMIT .....	7
1 JOHDANTO .....	8
2 KIRJASTOTYÖN VAATIMUKSET.....	10
2.1 Koulutuksen tarve .....	11
2.1.1 Kirjastoalan perustaidot.....	12
2.1.2 Kirjastoammatillinen osaaminen .....	13
2.2 Työtehtävät yleisissä kirjastoissa .....	14
2.2.1 Aineiston valinta ja hankinta.....	15
2.2.2 Luettelointi ja sisällönkuvailu .....	16
2.2.3 Kokoelman hoito .....	17
2.2.4 Käyttäjäpalvelut.....	17
2.2.5 Tulevaisuuden työtehtävät .....	18
3 KIRJASTOALAN KORKEAKOULUTUS SUOMESSA.....	19
3.1 Ammattikorkeakoulutus .....	20
3.2 Yliopistokoulutus .....	21
3.3 Korkeakoulutusten erot .....	22
3.4 Yleisten kirjastojen pätevyysvaatimukset .....	23
4 KIRJASTOALAN TYÖLLISYYSTILANNE.....	26
4.1 Avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat .....	26
4.2 Työpaikkailmoitusten vaatimuksia .....	28
4.3 Eläköityminen.....	30
5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA ENNAKKO-ODOTUKSET .....	32
5.1 Kyselytutkimus .....	32
5.2 Taustatietoja .....	33
5.3 Haastattelu .....	34

5.4 Ennakko-odotukset .....	36
<b>6 REKRYTOINNISTA.....</b>	<b>37</b>
6.1 Työhakemus .....	37
6.2 Työhaastattelu.....	39
6.3 Tradenomien rekrytointi .....	41
6.4 Miten kirjastotradenomiin suhtaudutaan suhteessa kirjastomaisteriin? .....	43
<b>7 KOULUTUKSESTA.....</b>	<b>45</b>
7.1 Suhtautuminen kirjastoalan korkeakoulutukseen .....	45
7.2 Mielipiteitä kirjastoalan koulutuksen määrästä .....	47
<b>8 TYÖVOIMAN VAIHTELU YLEISISSÄ KIRJASTOISSA.....</b>	<b>50</b>
8.1 Työpaikat yleisissä kirjastoissa .....	50
8.2 Ilmaisen työvoiman käyttö .....	51
8.3 Tehtävänimikkeet .....	52
<b>9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA.....</b>	<b>54</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>56</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>59</b>

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Mihin kiinnitetään huomiota työhaastatteluun valittavia henkilöitä valittaessa? .....	38
Kuvio 2. Mihin kiinnitetään huomiota työhaastattelussa? .....	40
Kuvio 3. Palkataanko kirjastovirkailijaa ylempään tehtävään automaattisesti kirjastomaisteri? .....	42
Taulukko 1. Nuorille tarkoitetun kirjastoalan koulutuksen ensisijaiset hakijat vuonna 2010 (Valintaopas 2010.) .....	19
Taulukko 2. Työväkilystistilaston lukuja (Lähde: Luoma 2011, 17.) .....	28
Taulukko 3. Työpaikkailmoituksissa vaaditut koulutukset .....	30
Taulukko 4. Vastaajat jaettuna ryhmiin työntekijöiden määrän mukaan.....	33
Taulukko 5. Vastaajat jaettuna ryhmiin iän mukaan.....	34

## KÄYTETYT TERMIT

<b>Kirjastotradenomi</b>	Henkilö, joka on suorittanut kirjastoalan koulutuksen ammattikorkeakoulussa. Tarkoituksena on erottaa kirjastoalan koulutuksen suorittanut henkilö liiketalouden koulutuksen suorittaneesta henkilöstä, koska molempien nime on tradenomi.
<b>Kirjastomaisteri</b>	Henkilö, joka on suorittanut yliopistossa maisterintutkinnon ja jolla on kirjastoalan pätevyys pääaineopintojen kautta tai pätevyys on hankittu erikseen sivuaineopintojen, erikoistumisopintojen tai avoimen yliopiston opintojen kautta. Tarkoituksena on erottaa kirjastoalan pätevyyden omaava maisterintutkinnon suorittanut henkilö maisterintutkinnon suorittaneesta henkilöstä, jolla ei ole pätevyyttä kirjastoalalle.

## 1 JOHDANTO

Lähestyvä valmistuminen ja edessä oleva siirtyminen työelämään herätti ajatuksen siitä, että mihin tehtäviin ammattikorkeakoulutuksella voi yleisissä kirjastoissa päästä. Olin kuullut puhetta, että monessa kirjastossa ei arvosteta kirjastotradenomin tutkintoa ja että he työllistyvät pääsääntöisesti kirjastovirkailijoiksi. Tästä ajatuksesta sain idean opinnäytetyön aiheeksi. Opinnäytetyön päätavoite on selvittää, voiko kirjastotradenomi päästä kirjastovirkailijaa ylempiin tehtäviin. Muita tutkimuksen kohteita ovat yleisten kirjastojen rekrytoinnista vastaavien henkilöiden mielipiteet kirjastoalan korkeakoulutuksesta ja mihin he kiinnittävät huomiota rekrytointitilanteessa. Lisäksi tutkimuksessa tehdään pintapuolinen katsaus kirjastoalan työllisyystilanteeseen ja eläköitymiseen.

Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-palvelulla tehdyn kysymyslomakkeen avulla sekä kirjaston rekrytoinnista vastaavien henkilöiden haastatteluilla. Linkki kysymyslomakkeeseen lähetettiin sähköpostilla 336 yleiselle kirjastolle 17.10.2011 ja kysely sulkeutui 7.11.2011. Vastauksia tuli yhteensä 120 kappaletta. Kyselyssä kysyttiin muun muassa, mihin ominaisuuksiin kiinnitetään huomiota työhakemuksessa ja -haastattelussa, kykenevätkö kirjastotradenomit suoriutumaan samoista tehtävistä kuin kirjastomaisterit ja millaisena AMK-koulutus koetaan verrattuna yliopistokoulutukseen.

Kyselyn lisäksi tutkimukseen haastateltiin viittä kirjaston rekrytoinnista vastaavaa henkilöä. Tutkimuksen pääaineistona toimii kysely ja haastatteluilla täydennetään kyselyn tuloksia. Haastattelut tehtiin kirjastojen tiloissa aikavälillä 8.5.2012-16.5.2012.

Kirjastoasetuksessa (1157/2009) määritetään, että kirjastojen johtajatehtävissä olevilta vaaditaan ylempi korkeakoulututkinto, mutta kirjastot saavat päättää itse muiden tehtävien kelpoisuusehdot. On siis kiinni kirjastoista ja kirjastojen rekrytoinnista vastaavista henkilöistä, mihin tehtäviin eri koulutuksilla voi päästä. Kirjastoalalla on ollut ylitarjontaa työntekijöistä jo useamman vuoden ajan ja avoimiin työpaikkoihin on usein runsaasti hakijoita.



Esimerkiksi vähän aikaa sitten esillä ollut uhka kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelman lopettamisesta Turun ammattikorkeakoulusta viittaa siihen, että opinnäytetyön aihe on ajankohtainen. Opinnäytetyöstä voi olla myös hyötyä koulutuksen kehittämisessä ja se antaa jonkinlaista kuvaa siitä, miten kirjastoalan korkeakoulutuksia arvostetaan työelämässä. Toisen asteen koulutusta tutkimuksessa ei ole mukana, koska koulutuksesta valmistuvien työtehtävät ovat pääsääntöisesti varsin selkeät.

## 2 KIRJASTOTYÖN VAATIMUKSET

Kirjastoala on lähestulkoon jatkuvan muutoksen alla. Alan sisällä tämä muutos on tiedostettu ja suurelta osin hyväksytty, mutta alan ulkopuolella kirjaston kehittymistä ei välttämättä huomata samalla tavalla. Ihmisille tyypillisin mielikuva kirjaston työntekijöistä lienee edelleen ajatus nutturapäisestä iäkkäämmästä naishenkilöstä, joka pukeutuu huonosti istuviin vaatteisiin ja vaatii ihmisiä olemaan hiljaa. Kirjastoalaa koskevien stereotypioiden vuoksi suurella yleisöllä on usein melko huono käsitys varsinaisesta kirjastotyöstä. (Knibbe-Haanstra 2008, 20.)

Monilla käsitys kirjastotyöstä perustuu siihen, mitä he näkevät kirjastossa käydessään: lainaus- ja palautustiskissä istumista, kirjojen hyllyttämistä, silloin tällöin kirjojen hakemista hyllystä asiakkaille tai jonkun asiakkaan tarvitseman tiedon hakemista Googlestä. Mihin tässä koulutusta muka vaaditaan? Kaikkihan tämän osaisivat tehdä. Kuitenkaan edes kirjastojen käyttäjät eivät ole aina tietoisia kaikista palveluista, joita kirjastot tarjoavat, ei-käyttäjistä puhumattakaan.

Nykyään kirjaston työntekijöiden odotetaan olevan selvillä uusimmista teknologisista kehityksistä, tiedonlähteistä ja palveluiden hallinnasta. Työntekijöiden täytyy omaksua muutokset, jotta he voivat palvella asiakkaita. Teknologian kehittymisen myötä myös odotukset nousevat ja työntekijöiden täytyy kehittää jatkuvasti taitojaan. Kirjastot ovat myös alkaneet muuttaa toimintaansa kokoelmakeskeisestä enemmän asiakaskeskeiseksi ja se vaatii uusien palveluiden kehittämistä. Kirjastoissa on esimerkiksi ruvettu panostamaan verkkosivuihin ja tekemään blogeja ja wikejä sekä siirrytty jopa virtuaalimaailmaan esimerkiksi Second Life-palvelussa. (Knibbe-Haanstra 2008, 20-22.)

Kirjastotyöntekijöiden työnkuvat ovat myös muutoksen alla. Enää ei riitä, että haetaan kirja hyllystä tai vastataan kysymykseen, vaan työntekijöiden odotetaan myös opastavan, opettavan ja mainostavan esimerkiksi verkkopalveluiden kanssa. Kuntien ja kirjastojen taloudellisen tilanteen johdosta usein ei kuitenkaan voida palkata uutta työvoimaa, vaan nykyiset työntekijät joutuvat tekemään enemmän töitä. Lisätöiden vuoksi työntekijät eivät välttämättä ehdi aina opetella uusia palveluita täydellisesti, mikä voi näkyä palvelun laadussa. (Knibbe-Haanstra 2008, 23.)

Teknologisen kehityksen myötä joillekin ihmisille on myös kehittynyt asenne, että kaikki pitäisi saada heti, eikä välttämättä malteta odottaa, vaikka se tarkoittaisi parempaa laatua. Toimintojen nopeutuminen ja työmäärän lisääntyminen voi aiheuttaa stressiä ja loppuunpalamista. Tulevaisuutta ei voida ennustaa, mutta jatkossakin kirjastot seuraavat yhteiskunnan muutoksia ja yrittävät kehittyä tarjotakseen laadukkaita ja sopivia palveluita jatkossakin. (Knibbe-Haanstra 2008, 22-23.)

## **2.1 Koulutuksen tarve**

Vuonna 2006 julkaistiin Opetus- ja kulttuuriministeriön Kirjaston kehittämisohjelma 2006-2010. Ohjelmassa oltiin huolestuneita korkeakoulutasoisen ammatillisen henkilöstön määrän vähentymisestä, minkä seurauksena tieto- ja neuvontapalveluja on supistettu. Kirjastotoimen haasteeksi mainittiin kirjastoammatillisen henkilöstön riittävyys ja henkilöstön ydinosaamisen päivittäminen jatkuvasti muuttuvissa toimintaympäristöissä. Ohjelman mukaan tulevaisuudessa pitää huolehtia laadukkaan alan koulutuksen saatavuus. (Opetusministeriö 2006, 27.) Tämä näkyy yleisten kirjastojen kelpoisuusvaatimusten päivittämisessä.

Uuden kirjastoasetuksen (17.12.2009/1157.) astuessa voimaan 1.1. 2010, kelpoisuusvaatimuksia tarkistettiin. Merkittävimmät uudistukset olivat 4 §:n 2 momentti, joka määrittää, että kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 45 prosentilla tulee olla korkeakoulututkinto sekä 4 §:n 3 momentti, joka määrittää, että kunnan kirjastolaitosta taikka yhtä tai useampaa toimipistettä johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot.

Koulutustason nostamista puoltaa myös yhteiskunnan kehittyminen. Asiakkaiden koulutustaso nousee ja he osaavat tehdä helpompia tiedonhakuja itse. Tämän seurauksena kirjaston henkilökunnan täytyy olla myös hyvin koulutettua, jotta he pystyvät vastaamaan asiakkaiden yhä vaativammaksi muuttuviin tiedontarpeisiin. Vaikka kirjastotyöstä opitaan paljon työn ohessa, ei koulutuksen merkitystä voi silti aliarvioida. Koulutuksesta saadaan tarvittavat perustaidot, joita työssä tarvitaan. Lisäksi kirjastotyön muuttuessa kirjastoissa tulee olemaan entistä vähemmän ru-

tiinitehtäviä ja tehtävät tulevat olemaan entistä vaativampia ja monipuolisempia, joten hyvälle koulutukselle on suuri tarve.

Koulutuksen laatu ei myöskään saa kärsiä. Kirjastoalan koulutusta tarjotaan peruskoulun jälkeen kaikilla koulutusasteilla ja eri koulutukset antavat hieman erilaisia vahvuuksia alalla toimimiseen. Yliopistossa voi yhdistää eri aloja kirjastoalan opintoihin ja saada siten laaja-alaista koulutusta. Ammattikorkeakoulutus taas painottuu enemmän ydintaitoihin ja työelämän tarpeisiin. Kahden väylän korkeakoulutus antaa kirjastoille mahdollisuuden rekrytoida asiantuntevia työntekijöitä kaikkiin tehtäviin. Koulutuksen täytyy pysyä laadukkaana, jotta kirjastonhoitajat selviytyvät tehtävistään, joista tulee entistä monipuolisempia. (Opetusministeriö 2009, 21.)

### **2.1.1 Kirjastoalan perustaidot**

Kirjastoalan tulee kehittyä ajan mukana ja vaikka tietyt peruspalvelut, kuten kirjojen, cd-levyjen ja elokuvien lainaaminen, tulevat luultavasti olemaan osa kirjastoa vielä pitkään, myös uusia palveluita on kehitettävä. Tämä aiheuttaa haasteita myös työntekijöiden osaamiseen. Työntekijöiden pitää kehittyä ja pysyä mukana kehityksessä.

Tietotekniset taidot ovat nykyään kirjastossa erittäin tärkeitä, koska suurin osa esimerkiksi tiedonhausta tapahtuu tietokoneilla. On myös hyvä osata edes hieman tietokoneiden teknistä puolta mahdollisten teknisten ongelmien varalta. Teknisten ongelmien sattuessa on tärkeää, että osaa kertoa edes jotain ongelman laadusta teknisen tuen ihmisille. Tietotekniikan kehittyessä on hyödyllistä olla kekseliäs ja tutkia ja kehittää uusia palveluita vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Tärkeää on olla joustava ja olla avoimin mielin uusien asioiden suhteen eikä pelätä muutoksia, vaan uskaltaa yrittää uusia asioita. Myöskin aktiivinen oppiminen on tärkeää ja sitä pitäisikin harrastaa koko työuran ajan. (Partridge, Menzies, Lee, Munro 2010, 9.)

Kirjastojen palveluiden kehittyessä myös pedagoginen osaaminen on noussut entistä tärkeämmäksi ominaisuudeksi. Asiakkaita opetetaan ja opastetaan entistä enemmän itsenäiseen tiedonhakuun eikä enää pelkästään tehdä työtä asiakkaiden puolesta. Kirjastot voivat myös olla jatkossa tarjoamassa tiloja ja laitteita sekä

opettamassa uusia palveluita ihmisille, jolloin henkilöstöltä vaaditaan uuden teknologian hallintaa ja pedagogisia taitoja. (Sipilä 2007, 121.)

Johtajilta ja johtotehtäviin haluavilta vaaditaan muun muassa kokonaiskuvaa kehityksen suunnasta, strategista ajattelua sekä kykyä luoda kumppanuuksia keskeisten sidosryhmien kanssa. Tärkeimpiä ryhmiä ovat esimerkiksi kuntapäättäjät, koska heidän päätettävissään on kirjastotoiminnan resursointi. Johtajilta edellytetään myös hallinnollista osaamista sekä talouden tietämistä ja hallintaa. Myös hankintaan liittyvä lainsäädäntö ja määräykset ovat tärkeitä osaamisvaatimuksia johtajille. Johtajien tulee myös osata työskennellä tuloksellisesti ja innostaa alaisiaan työskentelemään tehokkaasti. (Sipilä 2007, 119-120.)

Kielitaito on myös eräs kirjastotyöntekijöiden perusvaatimuksista. Yleensä työtehtäviin vaaditaan sujuvaa suullista ja kirjallista ilmaisua, mikä on ymmärrettävää, koska puutteellinen kotimaisten kielten taito voi vaikeuttaa työtehtävien tekemistä ja työllistymistä. Usein kielivaatimuksissa mainitaan myös englanti ja ruotsi ja varsinkin tietyillä paikkakunnilla ruotsin osaaminen on pakollista työnsaannin ja työn tekemisen onnistumisen kannalta. Myös esiintymistaito ja verkkoviestintätaidot tai taito tuottaa verkkosisältöjä ovat tärkeitä kirjastojen palveluiden kehittyessä. (Luoma 2011, 76-77.)

### **2.1.2 Kirjastoammatillinen osaaminen**

On tulkinnanvaraista, mikä lasketaan kirjastoammatilliseksi osaamiseksi. Luoman (2011, 70-73) tutkimuksessa lähdetään liikkeelle määritelmästä, jonka mukaan siihen kuuluvat ennen kaikkea ne kyvyt, jotka liittyvät informaation hakuun ja organisointiin sekä sen saattamiseen helposti saavutettavaan muotoon. Pääkohdiksi nousivat tiedonhakuosaaminen, metadataosaaminen, kokoelmatyössä tarvittavat taidot sekä aineistojen tuntemus.

Tiedonhankinta ja -haku on kirjastoalan ammatillista ydinosaamista. Tähän myös yleensä panostetaan koulutuksissa kohtuullisen paljon. Tiedonhankinnassa tarkoituksena on löytää asiakkaalle tämän tarvitsema tieto mahdollisimman laadukkaista lähteistä. Asiakkaiden tiedontarpeet saattavat vaihdella esimerkiksi jonkun kirjan

sijainnin paikallistamisesta paljon laajempiin tiedontarpeisiin. Työntekijöiden täytyykin osata ymmärtää asiakkaan tiedontarve ja sen jälkeen hakea hänelle tarvittava tieto sopivia tiedonlähteitä käyttäen.

Tiedonhankinnassa on tärkeää tajuta se, mistä ja miten tietoa lähtee erilaisissa tilanteissa etsimään. Jos asiakas haluaa pelkän perustiedon, ei silloin kannata lähteä etsimään kovin tieteellisiä lähteitä ja etsiä isoa pinoa kirjoja hänelle. Sen sijaan jos asiakas haluaa syventyä aiheeseen tarkemmin, kannattaa hakuun käyttää hieman enemmän aikaa ja etsiä aineistoa useammista lähteistä mahdollisimman laadukkaan aineiston löytämiseksi.

Tiedon siirtyessä yhä enemmän tietoverkkojen puolelle sitä löytyy paljon, mutta tiedon laatu ja luotettavuus saattaa vaihdella paljonkin. Tietoa tulee useasta eri lähteestä ja tätä voidaan kutsua informaatiotulvaksi. Tämä edellyttää kirjastoammattilaisilta perinteisten asiakaspalvelutaitojen lisäksi kykyä seuloa erilaista ja käyttökelpoista tietoa. Tiedonlähteistä tulee osata valita laadukkaimmat, koska asiakkaan tulee voida luottaa hänelle tarjottuun tiedonlähteeseen. (JHL 2009, 26.)

Tehtävissä vaaditaan myös kokoelmien ja aineiston hyvää tuntemusta. Aineiston tuntemuksen osa-alueissa useimmin esiintyi kirjallisuuden tuntemus. Kirjallisuuden tuntemisessa erityisesti lastenkirjallisuuden tuntemus erottui joukosta, mutta myös muita kirjallisuuden genreja mainittiin. Musiikkiaineiston tuntemus tuli myös esille, mutta usein sitä vaaditaan erikseen vain tietyissä tehtävissä. Kirjastoissa arvostetaan myös tietoaaineistojen tuntemusta. Aineiston tuntemukseen kuuluu myös kustannustoiminnan ja julkaisukäytäntöjen tuntemus ja niiden kehityksen seuraaminen. (Luoma 2011, 71-72.)

## **2.2 Työtehtävät yleisissä kirjastoissa**

Yleisten kirjastojen työtehtävät voivat vaihdella eri kirjastoissa. Esimerkiksi kirjaston koko vaikuttaa usein tehtävänkuvaan. Pienemmässä kirjastossa on vähemmän henkilökuntaa, jolloin kaikki työntekijät tekevät suurin piirtein samoja asioita koulutuksesta riippumatta. Pienemmissä kirjastoissa työ onkin usein monipuolista, mutta samalla myös haastavaa, koska vaadittavia osaamisalueita on useita.

Isommissa kirjastoissa voi puolestaan olla enemmän erikoistunutta toimintaa ja työtehtävät voivat liittyä vain yhteen osa-alueeseen. Kirjaston toimintatavoista riippuen, työntekijät saattavat olla erikoistuneita vain yhteen osa-alueeseen, oli se sitten musiikki, kaunokirjallisuus, jokin tietokirjallisuuden alue, luettelointi tai joku muu mahdollisista vaihtoehdoista. Erikoistuminen mahdollistaa aiheeseen syventymisen, ja erikoistuneiden osaaminen onkin usein huippuluokkaa juuri tietyltä osa-alueelta.

Sekä pienemmissä että isommissa kirjastoissa on kuitenkin tietyt perustehtävät, jotka pitää tehdä. Pienemmissä kirjastoissa esimerkiksi aineiston hankintaa ja luettelointia voidaan tehdä asiakaspalvelun ohessa mikäli siihen on aikaa, kun taas isommissa kirjastoissa voi olla erillinen osasto, joka tekee pelkästään kyseisiä tehtäviä. Perustehtävät ovat olleet kirjastotyön kulmakivinä jo pitkään ja luultavasti tulevat sitä olemaan vielä tulevaisuudessakin, joten tehtäviin kannattaa panostaa.

### **2.2.1 Aineiston valinta ja hankinta**

Kirjastonhoitajilla on usein paljon vastuuta kirjaston aineiston valinnan ja hankinnan osalta. Heidän pitää päättää, mitä ja minkälaista aineistoa kirjastoon hankitaan ja siinä vaaditaan aineistontuntemusta. Yleisissä kirjastoissa eniten aineistontuntemusta vaaditaan kaunokirjallisuudesta. Ei riitä että tuntee klassikot ja korkeatasoisen kirjallisuuden, vaan pitää paneutua myös ns. ajanvietetekirjallisuuteen ja seurata sitä. Lasten- ja nuortenkirjastotyössä olevilta vaaditaan tietämystä lasten- ja nuortenkirjallisuudesta ja musiikkikirjastotyössä olevilta vaaditaan oman alan tuntemusta. (Kokkonen 1999, 233.)

Kirjastonhoitajilta odotetaan myös puolueettomuutta aineiston valinnassa ja heidän pitää yrittää ottaa huomioon myös asiakkaiden tarpeet, vaikka se onkin haastavaa asiakaskunnan moninaisuuden vuoksi. Usein hankintoja tehdään aiemman kysynnän perusteella, mutta valintoja tehdessä pitää kuitenkin huomioida myös kirjaston yleiset hankintapoliittiset linjaukset sekä kirjaston taloudelliset resurssit. (Kokkonen 1999, 233-234.)

Sisällöntuntemuksen lisäksi aineiston valinnassa tarvitaan suunnittelutaitoja, taloudellista suunnittelua ja kiinnostusta seurata julkaisutoimintaa. Nykyään on myös mietittävä, miten paljon panostetaan kirjaston omiin kokoelmiin ja miten paljon palveluihin, joissa toiminta perustuu muualla oleviin tiedonlähteisiin. (Kokkonen 1999, 234.) Esimerkiksi erilaisiin verkkopalveluihin ostettavat lisenssit vievät osansa hankintabudjetista.

Kirjastonhoitajan tulee pysyä ajan tasalla uusista julkaisutavoista, niiden hyödyllisyydestä, käytettävyydestä ja taloudellisuudesta. Tehokas ja taloudellinen aineiston hankinta vaatii kuitenkin myös esim. kustannustoiminnan ja kirjakauppojen toimintatapojen tuntemusta. Hankintaprosessit ja aineiston luettelointi liittyvät läheisesti toisiinsa. Ne ovat kirjastotyön osa-alueet, jotka ovat perustana muille toiminnoille ja palveluille kirjastossa. (Kokkonen 1999, 233-234.)

## **2.2.2 Luettelointi ja sisällönkuvailu**

Perinteisesti luettelointi ja sisällönkuvailu ovat olleet informaatiotutkimuksen ydinalueita ja kirjastonhoitajan keskeistä työtä. Luetteloija kuvailee aineistot niin, että ne löytyvät kokoelmista tiettyjen tietojen, kuten esimerkiksi tekijän tai nimekkeen, perusteella. Aineistoja kuvaillaan myös sisällönkuvailulla eli luokitusjärjestelmillä ja asiasanoilla. Aineistot järjestetään kirjaston kokoelmiin luokitusjärjestelmien avulla. Luetteloinnilla ja sisällönkuvailulla on suuri merkitys aineiston löydettävyyden kannalta. (Kokkonen 1999, 235.)

Luetteloinnissa ja sisällönkuvailussa vaaditaan johdonmukaisuutta, tarkkuutta ja monipuolista kielitaitoa tai edes kykyä ymmärtää erikielisiä tekstejä. Tietotekniikan kehittymisen myötä suurin osa luettelotiedoista on rekisteröity kansallisiin tietokantoihin ja kirjastot voivat tilata luettelotiedot näistä rekistereistä. Näin säästetään työvoimaa ja nostetaan luetteloiden tasoa. Kehityksen myötä myös kirjastotyö on muuttunut. Luettelointi ja sisällönkuvailu ovat usein keskitettyjä ja varsinaista luettelointia tehdään kirjastoissa suhteellisen vähän aiempaan verrattuna. (Kokkonen 1999, 235-236.)



### 2.2.3 Kokoelman hoito

Yleisissä kirjastoissa kokoelman hoitoa tekee pääosin avustava henkilökunta. On kuitenkin tärkeää, varsinkin jos on kyse suuresta ja arvokkaasta kokoelmasta, että kirjastoissa on myös kirjastonhoitajakoulutuksen saanutta henkilökuntaa, joka vastaa kokoelmien hoidosta ja kunnosta. Kokoelmien fyysinen hoito vaatii tuntemusta eri aineistoryhmien sidonta- ja konservointimenetelmien tuntemusta. Kokoelmien fyysinen hoito on usein avustavan henkilökunnan tehtävä. (Kokkonen 1999, 236.)

Osa kokoelman hoitoa on myös niiden karsinta. Kokoelman fyysistä hoitoa tehdessä pitää tehdä päätöksiä, mitä aineistoa korjataan ja mitä voidaan karsia kokoelmasta. Karsittu aineisto voidaan lähettää Varastokirjastoon, myydä poistettuna aineistona tai toimittaa paperinkeräykseen. Aineiston karsinnassa tarvitaan samoja ominaisuuksia kuin aineiston hankinnassa. Kokoelmat tulee pitää ajantasaisina ja karsinnassa vaaditaan tuntemusta käyttäjien tarpeista ja eri tiedonalojen luonteista ja sisällöistä. (Kokkonen 1999, 236-237.)

### 2.2.4 Käyttäjäpalvelut

Kirjastoiden tehtävänä on tarjota tiloja, laitteita, tietoverkkoja ja kokoelmia asiakkaiden käyttöön. Lisäksi tehtäviin kuuluvat neuvonta ja tiedonhaku, käyttäjien tiedonhakutaitojen kehittäminen sekä lainauspalvelut. Kaikki muu kirjastossa tehtävä työ tehdään edellä mainittujen mahdollistamiseksi. Lisäksi kirjaston tehtäviin kuuluu myös PR-toiminta ja palveluiden markkinointi, jotta asiakkaat löytäisivät palvelut. (Kokkonen 1999, 239.)

Yleisissä kirjastoissa asiakaskunta on monipuolisempaa kuin esimerkiksi tieteellisissä kirjastoissa. Niinpä myös neuvonta- ja tietopalvelujen aiheet vaihtelevat laidasta laitaan. Neuvonta ja varsinkin tiedonhaku ovat vaativia tehtäviä, ja niihin ei oikeastaan voi valmistautua etukäteen. Ruuhka-aikaan asiakkaita voi myös olla paljon, jolloin asiakkaita täytyy palvella nopeasti, mutta kuitenkin laadukkaasti.

Ihmisten alkaessa hakea tietoa esimerkiksi Internetin kautta myös itse kirjastojen palveluissakin on huomattavissa muutoksia. Kirjastoissa opastetaan asiakkaita

yhä enemmän itsenäiseen tiedonhakuun, ja esimerkiksi koululuokille pidetään opetusta kirjastonkäytöstä ja tiedonhausta. Myös muille ryhmille voidaan tarjota opetusta tarpeiden mukaan, mikäli resurssit sen mahdollistavat. Kirjaston henkilökunta opastaa usein myös verkkopalveluiden käytössä, joten heidän pitää pysyä perillä uusista palveluista, joiden kanssa asiakkaat mahdollisesti tarvitsevat opastusta.

### **2.2.5 Tulevaisuuden työtehtävät**

Tulevaisuudessa kirjastoalan päätehtävät eivät varsinaisesti muutu. Kirjastot tulevat myös jatkossa tarjoamaan samoja palveluita, kuten tiedon tarjoamista. Kuitenkin käytännöt ja materiaalit tulevat ainakin jossain määrin muuttumaan. Muutos on enemmän toimintatavoissa ja teknologian kehityksessä. Toiminta muuttuu vielä enemmän asiakaslähtöiseksi ja asiakkaille annetaan enemmän kontrollia.

Koska tietotekniikka ja Internet ovat tuoneet tiedonlähteet useimpien ihmisten kotiin, ihmisten tiedontarpeet on mahdollista täyttää Wikipedian ja muiden vastaavanlaisten verkkopalveluiden avulla. Tämän vuoksi on syytä pohtia, mikä kirjaston rooli tulee olemaan tiedonvälityksen maailmassa. Löytyykö kirjastoilta jotain lisäarvoa, joita muilla ei välttämättä ole? Yksi tällainen voisi ainakin olla kirjaston pitkä ja menestykseläs historia tiedon tarjoamisessa. (Paavonheimo 2006, 35.) Vaikka aineisto onkin ollut pääsääntöinen tiedonlähde, on kuitenkin tarvittu osaavia työntekijöitä valitsemaan kyseinen aineisto ja löytämään asiakkaalle sopivat lähteet aineiston joukosta.

Kirjastoissa tarvitaan tulevaisuudessa moniosaajia, jotka pystyvät kehittämään luovasti työtään ja työtapojaan. Sosiaaliset taidot, eli kyky yhteistyöhön erilaisten kumppanien kanssa, on erittäin tärkeä taito kirjastoissa. Vuorovaikutteisuus asiakkaiden kanssa lisääntyy ja on tärkeää osata kuunnella käyttäjien toiveita ja tarpeita ja kehittää palveluita niiden pohjalta. Se, millaisena paikkana kansalaiset kirjaston kokevat, on suurelta osin kiinni kirjastoammattilaisista. (Sipilä 2007, 119-121.)

### 3 KIRJASTOALAN KORKEAKOULUTUS SUOMESSA

Kirjastoalan korkeakoulututkinnon voi suorittaa ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa, joissa suoritetaan ylempi korkeakoulututkinto. Suomesta löytyy tällä hetkellä kirjastoalan opetusta kolmesta eri ammattikorkeakoulusta, Oulun seudun ammattikorkeakoulusta, Seinäjoen ammattikorkeakoulusta sekä Turun ammattikorkeakoulusta. Ylemmän korkeakoulututkinnon voi Suomessa suorittaa Oulun yliopistossa, Tampereen yliopistossa sekä Åbo Akademiassa. Lisäksi Turun ammattikorkeakoulussa alkoi syksyllä 2011 ylempään AMK-tutkintoon tähtäävä koulutus.

Kirjastoalaa opiskelemaan pyrkiviä on suhteellisen paljon kaikissa oppilaitoksissa. Alla on kirjastoalan koulutuksiin hakeneet vuodelta 2010:

Taulukko 1. Nuorille tarkoitetun kirjastoalan koulutuksen ensisijaiset hakijat vuonna 2010 (Valintaopas 2010.)

Oppilaitos	Hakijoita	Aloituspaikkoja
Oulun yliopisto	67	14
Tampereen yliopisto	259	32
Åbo Akademi	*	*
Oulun seudun ammattikorkeakoulu	114	30
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	87	25
Turun ammattikorkeakoulu	189	18

\* Åbo Akademin luvut sisältyvät ilmeisesti kauppatieteiden lukuihin joten tarkkoja lukuja kirjastoalan koulutuksesta ei ollut saatavilla.

Yllä olevat luvut eivät kuitenkaan kerro koko totuutta, sillä tilastossa on huomioitu vain ensisijaisesti kyseiseen nuorille suunnattuun koulutukseen hakeneet henkilöt. Jos aikuiskoulutus ja muilla kuin ensimmäisellä sijalla hakeneet lasketaan mukaan, on hakijoiden määrä suurempi.

### 3.1 Ammattikorkeakoulutus

Kirjastoalan kolmivuotinen ammattikorkeakoulutus alkoi Suomessa vasta 1990-luvulla. Ammattikorkeakouluissa painottuvat kirjastoalan ydinosaamisen lisäksi työelämän tarpeet. Se, että kirjastoalaa voi opiskella sekä yliopisto- että ammattikorkeakoulutasolla, antaa työnantajille mahdollisuuden valita eri tehtäviin erilaista kirjastoammattillista osaamista. (Kekki 2011, 13.)

Ammattikorkeakouluissa on hieman eroja opetuksen sisällöissä, mutta rakenteet ovat samankaltaiset. Eroja selittää samanlaisten kurssien sijoittaminen eri opintokokonaisuuksiin. Perusopintoja on 30-60 opintopistettä. Perusopintoihin sisältyy mm. kieli- ja viestintäopintoja. Ammattiopintoja on 115-120 opintopistettä ja vapaasti valittavia opintoja 10-15 opintopistettä. Kaikkiin koulutuksiin sisältyy myös 30 opintopisteen työharjoittelu ja 15 opintopisteen opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ammattiopintoihin sisältyy suuntautumisopinnot, jotka opiskelija saa itse valita annetuista vaihtoehtoista ja Oulun seudun ammattikorkeakoulussa on vaihtoehtoiset ammattiopinnot, jotka ovat myös opiskelijoiden itse valittavissa annetuista vaihtoehtoista. (Lukusuunnitelma 2011; Opetussuunnitelma 2011; Opintosuunnitelma 2011.)

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa ja Turun ammattikorkeakoulussa tarjotaan myös kirjastoalalle pätevöittävää täydennyskoulutusta. 60 opintopisteen kirjasto- ja tietopalvelun ammatilliset erikoistumisopinnot on tarkoitettu alalla jo oleville tai alalle pyrkiville, jotka ovat suorittaneet jonkin ammatillisen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon perusopetuksen jälkeen. Turun ammattikorkeakoulussa on myös muun- tokoulutus merkonomista tradenomiksi. Aikavälillä 2004-2010 ammattikorkeakouluista kirjastoalan pätevyyden saavuttaneita on yhteensä ollut noin 72/vuosi. (Luoma 2011, 8-9.)

Turun ammattikorkeakoulussa alkoi syksyllä 2011 myös kirjasto- ja tietopalvelun ylempi AMK-tutkinto. Koulutuksen tarkoituksena on parantaa työelämässä pätevöityneen kirjastonhoitajan valmiuksia ottaa vastaan uusia haasteita muuttuvassa toimintaympäristössä ja pätevöittää hänet kirjasto- ja tietopalvelualan johtotehtäviin. Teemana koulutuksessa toimii osaamisen johtaminen kirjasto- ja tietopalvelualan organisaatioissa ja myös toimimiseen julkisen hallinnon organisaatioissa kiin-

nitetään huomiota. Koulutus on suunnattu ensisijaisesti kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelmassa tradenomin tutkinnon suorittaneille, mutta myös muut aihealueesta kiinnostuneet, joilla on suoritettuna AMK-tutkinto tai yliopistossa kandidaatin tutkinto, johon kuuluu tai jonka lisäksi on suoritettuna vähintään 60 opintopistettä kirjasto- ja informaatiotutkimuksen aine- tai ammattiopintoja voivat hakea koulutukseen. Myös vähintään 35 opintoviikon laajuiset erikoistumisopinnot antavat hakukelpoisuuden, jos ne on suoritettu AMK-tutkinnon tai yliopiston kandidaatin tutkinnon lisäksi. Koulutukseen hakeutuvilta vaaditaan vähintään kolmen vuoden työkokemus alalta. (Koulutusesittely 2012.)

### **3.2 Yliopistokoulutus**

Kirjasto- ja informaatiotieteen yliopistotasoisia opintoja alettiin tarjota Tampereen yliopistossa vuodesta 1971 lähtien. Myöhemmin myös Åbo Akademi (1982) ja Oulun yliopisto (1988) alkoivat tarjota vastaavia opintoja. Yliopistossa opiskelu on mahdollistanut kirjastoalaa opiskelevien laajapohjaisen, yleissivistävän koulutuksen, sekä mahdollisuuden väitellä tohtoriksi. Yliopistosta valmistuneet siirtyvät usein johtaja-, esimies- sekä vaativiin asiantuntijatehtäviin. (Kekki 2011, 13.)

Esimerkiksi Tampereen yliopistossa koulutuksen tavoitteisiin kuuluu perehdyttää opiskelija yksilöiden ja yhteisöjen informaatioympäristöihin. Koulutus tarjoaa analyttisen kokonaiskuvan kehittyvistä digitaalisista mediamuodoista inhimillisen toiminnan osina sekä mahdollisuuden erikoistua useisiin informaatiotutkimuksen ja interaktiivisen median osa-alueisiin. Näitä ovat sekä tiedontarpeet ja tiedonhankinnan käytännöt että tietoresurssien organisoinnin, hallinnan ja haun menetelmät. (Opinto-opas Tampereen yliopisto 2011.)

Yliopistoissa siirryttiin vuonna 2005 ns. kaksiportaiseen tutkintorakenteeseen. Alempi korkeakoulututkinto on ensimmäinen osa (kandidaatti), mikä kestää 3 vuotta. Ylempi korkeakoulututkinto on toinen osa (maisteri), mikä kestää 2 vuotta. Yhteensä opintojen suunnitelluksi kestoksi tulee siis 5 vuotta. Yliopistoissa voi suorittaa jatko-opintoina myös lisensiaatin tai tohtorin tutkinnot. (Kekki 2011, 14.)

Yliopistojen opintosuunnitelmissa on pieniä eroja, mutta rakenteet ovat samankaltaiset. Kandidaatin tutkinto on 180 opintopistettä. Siihen sisältyvät noin 25-30 opintopisteen kieli-, viestintä- ja metodiopinnot, 25 opintopisteen perusopinnot, 45 opintopisteen aineopinnot sekä 79-85 opintopisteen vapaasti valittavat sivuaineopinnot. Maisterin tutkinto on 120 opintopistettä. Siihen sisältyvät 70-110 opintopisteen pääaineen syventävät opinnot sekä 10-50 opintopisteen vapaasti valittavat sivuaineopinnot. (Opinto-opas, Tampereen yliopisto 2011; Opinto-opas, Oulun yliopisto 2011.)

Yliopistoista kirjastoalan pätevyyden saaneiden määrää on hieman haastavampaa saada selville. Pääaineenaan informaatiotutkimusta opiskelleet muodostavat kuitenkin yhden selkeän ryhmän. Myös informaatiotutkimusta sivuaineena opiskelleet ovat saaneet muodollisen pätevyyden kirjastoalalle, mikäli opintoja on vähintään 60 opintopistettä. Myös yliopistot tarjoavat täydennyskoulutusta alasta kiinnostuneille, joilla on jokin korkeakoulututkinto, sekä vaadittava määrä informaatiotutkimuksen opintoja. Osa täydennyskoulutuksesta on ollut työvoimapolitiittista koulutusta. Varmuudella yliopistosta kirjastoalalle pätevöittäviä tutkintoja on aikavälillä 2004-2010 suoritettu noin 84/vuosi. (Luoma 2011, 9-11.)

Lisäksi on vielä ryhmiä, jotka ovat opiskelleet informaatiotutkimusta, mutta joiden ei voi sanoa varmasti saavuttaneen kirjastoammatillista pätevyyttä. On kuitenkin todennäköistä, että suurin osa on saavuttanut pätevyyden. Tähän ryhmään kuuluvat erillisiä yliopisto-opintoja suorittavat sekä avoimen yliopiston kautta informaatiotutkimusta opiskelevat. Yliopistoista mahdollisesti kirjastoalalle pätevyyden saaneita on vuosina 2004-2010 yhteensä noin 76/vuosi. (Luoma 2011, 11-12.)

### **3.3 Korkeakoulutusten erot**

Vuonna 2008 Maria Nummela antoi Verkkari-verkkolehdessä opiskelijan näkökulmaa korkeakoulutusten eroista. Nummela on opiskellut kirjastoalaa sekä Turun ammattikorkeakoulussa että Tampereen yliopistossa, joten hänellä on kokemusta kummastakin koulutusasteesta.

Nummelan (2008) mukaan AMK-opintoihin kuuluvia vahvuuksia ovat olleet opetuksen monipuolisuus ja opiskelukulttuuri, joka herättää ajattelua ja opiskelijoiden ammatillista identiteettiä. Opiskelijoiden ja luennoitsijoiden välillä on ollut vuoropuhelua ja on pohdittu, mihin kirjastoala on tällä hetkellä menossa ja mihin sen pitäisi mennä. Myös erilaiset kurssit mm. monikulttuurisuuden kohtaamisesta kirjastoissa ja lastenkirjasto- ja musiikkikirjastotyöstä saavat kiitosta. Koska kirjasto- ja tietopalvelualaa on hakijamäärään nähden vaikeaa päästä opiskelemaan, ovat opiskelijat myös motivoituneita. Suurin osa opiskelijoista oli innoissaan päästessään opiskelemaan juuri kirjastoalaa.

Ammattikorkeakoulutuksen heikkoutena Nummela (2008) näkee sivuainetarjonnan vähyyden sekä urakehityksen pysähtymisen tietyssä vaiheessa ylemmän korkeakoulutuksen puuttumisen takia. Nykyään ammattikorkeakoulusta valmistuneet voivat tuki hakea opiskelemaan ylempää AMK-tutkintoa Turun ammattikorkeakouluun, mikäli koulutuksesta tulee siellä pysyvä.

Yliopiston vahvuuksiksi Nummela (2008) mainitsee edellä mainitut asiat. Opiskelijat voivat opiskella lähes mitä vaan niin halutessaan ja samalla sivistää itseään ja kehittää ajatteluaan. Lisäksi yliopiston maisteri-koulutuksesta saa ylemmän korkeakoulututkinnon, joka avaa uusia ovia työelämässä.

Kirjastoalan kannalta yliopiston heikkona puolena Nummela (2008) pitää informaatiotutkimuksen mainetta helppona sisäänpääsyväylänä yliopistoon. Läheskään kaikki informaatiotutkimuksen opiskelijoista eivät ole varsinaisesti kiinnostuneet informaatiotutkimuksesta, vaan ovat hakeneet opiskelemaan sitä, koska eivät ole päässeet opiskelemaan ensisijaista kiinnostuksenkohdettaan. Informaatiotutkimuksen kurssien sisällöt eivät lisäksi tarjoa niin paljon eväitä käytännön työelämään, koska opetus painottuu enemmän tutkimuksellisempaan suuntaan.

### **3.4 Yleisten kirjastojen pätevyysvaatimukset**

Kirjastolain (L 4.12.1998/904) 8 §:ssä säädetään, että

"Kirjastolaitoksessa tulee olla riittävä määrä kirjasto- ja tietopalvelualan koulutuksen saanutta ja muuta henkilöstöä."

Tarkemmin vaatimukset on määritetty kirjastoasetuksessa (1157/2009), joka tuli voimaan 1.1.2010.

Kirjastoasetus (A 17.12.2009/1157) määrittää 4 §:ssä kelpoisuusvaatimukset seuraavasti:

"Kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 70 prosentilla tulee olla:

1) yliopistossa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot;

2) ammattikorkeakoulussa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot;

3) ammatillinen perustutkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot; taikka

4) tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto.

Kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 45 prosentilla tulee olla 1 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettu koulutus.

Kunnan kirjastolaitosta taikka yhtä tai useampaa toimipistettä johtavalta vaaditaan virkaan tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot."

Kirjastot ja kunnat ovat kuitenkin saaneet jo vuodesta 1993 lähtien päättää itse, millä nimikkeellä ja kelpoisuusvaatimuksilla henkilöstä palkataan. Poikkeuksen muodostavat kirjastotoimenjohtajat ja sivukirjastonjohtajat, joilta vaaditaan kirjastoasetuksen 4 §:n 3 momentin mukainen kelpoisuus. Myös kielitaitovaatimuksesta päätetään kunnassa. (Kekki 2011, 10-11.)

Vaikka kirjastoasetusta onkin päivitetty, antaa se vieläkin työnantajille varsin vapaat kädet määrittää vaatimukset työtehtäviin itse. Pääsääntöisesti ammatillisen



perustutkinnon tai ammattitutkinnon suorittaneet henkilöt ovat työskennelleet kirjastovirkailijoina tai kirjastosihteereinä ja ylemmän korkeakoulutuksen omaavat henkilöt ovat toimineet kirjastonhoitajina ja informaatikoina. Kirjastotradenomit ovat sijoittuneet suunnilleen keskellä tätä asetelmaa ja on mielenkiintoista tutkia, miten eri kirjastot suhtautuvat kirjastotradenomeihin.

## 4 KIRJASTOALAN TYÖLLISYYSTILANNE

Kirjastolehti teki vuonna 2006 työvoima-kyselyn, josta kävi ilmi, että kirjastoalan ammattilaisista on ylitarjontaa. Jokaiseen kirjastonhoitajan ja kirjastovirkailijan paikkaan haki keskimäärin noin 17 pätevää hakijaa. Kirjastoalalla kuitenkin tarvitaan uusia työntekijöitä myös tulevaisuudessa, mutta vain aika näyttää, kuinka paljon. Kirjastoalalla on puhuttu eläköitymisestä ja työvoiman tarpeesta sen jälkeen, mutta sekään ei ole varmaa, saadaanko kaikkien eläköityvien työpaikkoja laittaa uudelleen auki. (Verho 2006, 14-15.)

Vaikka työnantajien kannalta on toki positiivinen tilanne, että päteviä työnhakijoita on runsaasti, työnhakijoiden kannalta tilanne ei ole niin hyvä. Ylitarjonnan takia voi esimerkiksi olla vaikeaa saada ensimmäistä työpaikkaa, mikä voi vaikeuttaa työllistymistä myös jatkossa kun työkokemusta ei löydy. (Haasio 2006, 15.) Osa työnhakijoista hakeekin kirjastoon työvoimatoimiston kautta työharjoitteluun ja yrittää tehdä sitä kautta itseään tunnetuksi mahdollisia tulevia työpaikkoja ajatellen.

Vuonna 2011 Kaisa Luoma julkaisi tutkimuksen Työvoiman määrällinen ja laadullinen tarve kirjastoalalla 2008-2010. Siinä tutkittiin suoritettujen tutkintojen määriä, työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen suhdetta, toteutunutta eläköitymistä ja tulevaisuuden eläköitymisennusteita. Tutkimuksen mukaan tilanne ei ole juurikaan muuttunut vuoteen 2006 verrattuna.

### 4.1 Avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat

Luoman (2011, 15-18) tutkimuksessa avoimien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden aineistona oli työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilasto. Työministeriö ylläpitää rekistereitä työvoimatoimistoissa asioivista työnhakijoista ja työnvälitystilasto syntyy tämän työnvälitystoiminnan sivutuotteena. Tutkimuksessa kirjastoalaa tarkasteltiin hakuammatin perusteella, koska sillä päästiin tarkimpaan rajaukseen. TEM:n luokituksessa kirjasto- ja informaatioalan ammatit jaettiin seuraavasti:

08 Kirjasto- ja informaatioala

081 Kirjastotyöntekijät

08110 Yleisen kirjaston kirjastonhoitaja

08120 Tieteellisen kirjaston kirjastonhoitaja

08130 Yrityksen tms. kirjastonhoitaja

08140 Kirjastoapulainen

08190 Muut kirjastotyöntekijät

082 Arkisto- ja museotyöntekijät

083 Informaatikot

08310 Informaatikko

08390 Muut informaatikot

089 Muu kirjasto- ja informaatioala

08990 Muut kirjasto- ja informaatioalan työtä tekevät

Kirjastovirkailijat sisältyvät ammattiluokituksessa luokkaan 08140, vaikka sen nimekkeenä onkin kirjastoapulainen.

Luoman tutkimukseen mukaan otettiin luokat 081, 083 ja 089. Tutkimuksessa on näitä ammattiryhmiä koskevat tiedot avoimista työpaikoista ja työttömistä työnhakijoista joka kolmannen kuukauden viimeiseltä päivältä aikavälillä 02/2008-08/2010.

Keskiarvo tarkastelujaksolta eli vuoden 2008 helmikuusta vuoden 2010 elokuuhun antoi seuraavat tulokset:

Taulukko 2. Työnvälitystilaston lukuja (Lähde: Luoma 2011, 17.)

Ammattinimike	Työttömiä	Työpaikkoja
Yleisen kirjaston kirjastonhoitaja	143	8
Tieteellisen kirjaston kirjastonhoitaja	22	1
Yrityksen yms. Kirjastonhoitaja	5	0
Kirjastoapulainen	288	13
Informaatikko	47	3
Muut kirjasto- ja informaatioalan työtä tekevät	30	3
Kirjastoala yhteensä	536	28

Yhteensä kirjastoalalla on ollut 18,82 työtöntä työnhakijaa avointa työpaikkaa koh-  
ti, eli hieman enemmän kuin vuoden 2006 työvoima-kyselyssä. (Luoma 2011, 17.)  
Lukuihin ei kuitenkaan kannata luottaa sokeasti, koska mukaan on saattanut tulla  
myös arkisto- ja museoalan lukuja. Lisäksi luvut on kerätty hakuammatin perus-  
teella, joten mukana voi olla hakijoita joilla ei välttämättä ole kirjastoalan koulutus-  
ta.

#### 4.2 Työpaikkailmoitusten vaatimuksia

Seurasin Työ- ja elinkeinotoimiston mol.fi-palvelussa yleisten kirjastojen työpaik-  
kailmoituksia vuoden 2011 elokuun puolesta välistä vuoden 2012 maaliskuun lop-  
puun. Seurasin erityisesti ilmoituksissa vaadittavia koulutuksia ja seurantajakson  
lopuksi jaottelin ilmoitukset vaadittavan koulutuksen perusteella. Ilmoituksia kertyi  
yhteensä 135 kappaletta.

Jaoin ilmoitukset neljään eri ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään tuli ilmoitukset,  
joissa vaadittiin ylempää korkeakoulututkintoa. Toisessa ryhmässä ovat ilmoituk-  
set, joissa vaadittiin joko korkeakoulututkintoa tai ylempää korkeakoulututkintoa.  
Kolmanteen ryhmään tulivat ilmoitukset, joissa edellytettiin opisto- tai ammatillista  
tutkintoa. Neljännessä ryhmässä oli ilmoitukset, joissa koulutusvaatimuksia ei  
mainittu lainkaan.

Ensimmäisessä ryhmässä ilmoituksia oli yhteensä 30 kappaletta. Näistä 19 koski joko kirjastotoimenjohtajan tai kirjastonjohtajan paikkaa. Muita ilmoituksissa mainittuja tehtävänimikkeitä olivat kirjastonhoitaja-kulttuurisihteeri, osastonjohtaja, erikoiskirjastonhoitaja, vastaava kirjastonhoitaja, informaatikko, kirjastonhoitaja sekä palvelupäällikkö. Kolme ilmoitusta oli samoja paikkoja laitettuna uudelleen hakuun.

Toisessa ryhmässä ilmoituksia oli eniten, yhteensä 60 kappaletta. Ilmoituksista 10:ssä mainittiin vaatimuksena soveltuva korkeakoulututkinto. Lisäksi yhdessä ilmoituksessa oli työpaikkoja kaksi kappaletta. Kirjastonhoitaja oli yleisin tehtävä tässä ryhmässä. Kirjastonhoitajia haettiin 32 ilmoituksessa. Informaatikoita haettiin 11 ilmoituksessa ja niistä neljä koski johtavan informaatikon ja yksi pedagogisen informaatikon tehtävää. Osastonjohtajan tehtäviä oli yhdeksän ja erikoiskirjastonhoitajan tehtäviä neljä. Mukaan oli myös mahtunut kolme kappaletta kirjastonjohtajan paikkoja, joskin yhdessä oli vireillä nimen muutos vastaavaksi kirjastonhoitajaksi ja yksi koski kirjastoauto-osaston johtajuutta. Yhdessä ilmoituksessa etsittiin kirjastovirkailijaa. Myös tässä ryhmässä kolme ilmoitusta oli samoja tehtäviä laitettuna uudelleen hakuun.

Kolmannessa ryhmässä ilmoituksia oli yhteensä 39. Kahdessa ilmoituksessa oli kaksi työpaikkaa auki. Ryhmän ilmoituksista kirjastovirkailijan paikkoja oli suurin osa eli 32 kappaletta. Kirjastoautonkuljettajan paikkoja oli auki viisi kappaletta ja erikoiskirjastovirkailijan ja kirjastosihteerin paikkoja kumpaakin yksi kappale. Ryhmän ilmoituksista yksi oli sama paikka laitettuna uudelleen hakuun.

Neljännessä ryhmässä ilmoituksia oli vain kuusi kappaletta. Neljä ilmoitusta koski kirjastovirkailijan tehtävää, yksi kirjastonhoitajan tehtävää ja yksi oli oppisopimuspaikka kirjastovirkailijaksi.

Taulukko 3. Työpaikkailmoituksissa vaaditut koulutukset

Vaadittava koulutus	Työpaikkailmoitusten määrä
Ylempi korkeakoulututkinto	30
Korkeakoulututkinto tai ylempi korkeakoulututkinto	60
Opisto- tai ammatillinen tutkinto	39
Ei ilmoitettu	6
<b>Yhteensä</b>	<b>135</b>

Vaikka työpaikkailmoituksista ei saakaan tietoa siihen, minkä koulutuksen suorittanut henkilö tehtävään on valittu, antaa se kuitenkin viitteitä siitä, mitä vähimmäisvaatimuksia kirjastoilla työnhakijoille on. Oli ilahduttavaa huomata, että suurin osa ylempää korkeakoulututkintoa vaativista tehtävistä olivat johtajatehtäviä ja että suurimmassa osassa kirjastonhoitajan tehtäviä kirjastotradenomeja ei oltu rajattu suoralta kädeltä pois vaatimalla ylempää korkeakoulututkintoa.

### 4.3 Eläköityminen

Vuonna 2004 Opetusministeriö teki yleisille kirjastoille henkilöstökyselyn eläkkeelle siirtymisestä. Kysely lähetettiin 427 yleisen kirjaston kirjastotoimenjohtajalle (tai muulle kirjastosta vastaavalle) ja sen vastausprosentti oli 100. Kyselyn mukaan kirjastoista jää eläkkeelle vuosien 2005-2013 aikana 1060 henkilöä eli 30% vuoden 2004 viran- ja toimenhaltijoista. Eläköitymisvauhti kiihtyy suhteellisen tasaisesti koko tarkastelujakson 95 henkilöstä (v.2005) 144 henkilöön (v.2013). Kyselyn mukaan kirjastotoimenjohtajista jää eläkkeelle yhteensä 156. "Yliopistotutkintoa vaativista tehtävistä" (pois lukien kirjastotoimenjohtajat) eläkkeelle jää 343 henkilöä. "Ammattikorkeakoulututkintoa vaativista tehtävistä" eläkkeelle jää yhteensä 56 henkilöä ja "opistotasosta tutkintoa (2.aste) vaativista tehtävistä" eläkkeelle jää yhteensä 505 henkilöä. (Luoma 2011, 37-38.)

Valitettavasti se jäi epäselväksi, että mitä tehtäviä eri ryhmiin kuuluu. Luultavasti voidaan olettaa että "2. asteen tutkintoa vaativat tehtävät" ovat kirjastovirkailijan tehtäviä ja "yliopistotutkintoa vaativat tehtävät" ovat informaation, osastonjohtajan

ja kirjastonhoitajan tehtäviä, mutta mitä sitten jäisi "ammattikorkeakoulututkintoa vaativiin tehtäviin"? Ehkä niihin kuuluu sekä kirjastovirkailijan, että kirjastonhoitajan tehtäviä riippuen kirjastojen vaatimuksista.

Vuonna 2004 odotettu "suuri eläköitymisaalto" on tällä hetkellä jo hyvin pitkällä, ja yleisten kirjastojen henkilöstön eläköitymisen odotetaan jatkuvan vuoteen 2013 suunnilleen samansuuruisena. Tieteellisistä kirjastoista vastaavaa tutkimusta ei ole tehty, mutta henkilöstön ikärakenne vaikuttaisi samansuuntaiselta myös tieteellisten kirjastojen puolella, ainakin suurimpien yksittäisten organisaatioiden tilanteen perusteella. (Luoma 2011, 38.) Jos kuitenkin katsoo kirjastoalalle valmistuneiden määrää viime vuosina ja vertaa sitä eläköitymisen määrään, ei kirjastoalalla jatkossakaan tule olemaan pulaa työntekijöistä, ellei eläköitymisessä tule suuria muutoksia.

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA ENNAKKO-ODOTUKSET

### 5.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksen etuihin kuuluu mahdollisuus saada kerättyä paljon tutkimusaineistoa suhteellisen vähällä vaivalla. Kyselylomakkeessa voidaan kysyä monia kysymyksiä ja sama lomake voidaan lähettää usealle ihmisille. Koska kysymykset ovat kaikille samat, vastauksia voidaan verrata keskenään helposti, ja jos lomake on suunniteltu huolellisesti, aineiston voi käsitellä nopeasti tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneen avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.)

Kyselytutkimuksella on myös omat heikkoutensa. Aineisto saattaa jäädä pinnalliseksi ja tulosten analysointi voi olla ongelmallista. On mahdollista, että vastaajat eivät ole ottaneet tutkimusta tosissaan ja vastanneet rehellisesti ja huolellisesti kysymyksiin. Kyselytutkimuksessa ei myöskään tiedetä, kuinka annetut vastausvaihtoehdot välittyvät eri vastaajille, joten on mahdollista, että vastaajat ymmärtävät kysymyksiä ja annettuja vastausvaihtoehtoja toisin kuin kysyjä on ne tarkoittanut. On myös mahdollista, että kyselyn vastaajamäärä jää pieneksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Tutkimuksen pääaineistona on tekemäni kyselylomake. Lähetin 336 yleiselle kirjastolle sähköpostin, jossa kerroin tekeväni opinnäytetyötä ja kaipaavani vastaajia kyselyyn ja pyysin välittämään viestin kirjaston rekrytoinnista vastaaville henkilöille. Lähetin sähköpostit 17.10.2011. Lähetin muistutusviestin 31.10.2011 kirjastoille, joilta en ollut vielä saanut vastausta. Kysely sulkeutui 6.11.2011, joten vastausaikaa oli kolme viikkoa. Vastauksia kyselyyn tuli 120 kappaletta, joten vastausprosentti on noin 35,7. Koska vastausprosentti ei ollut tuota suurempi, tutkimuksen tuloksia voi pitää vain suuntaa-antavana.

Vastauksia läpikäydessä kysymyslomakkeesta löytyi myös tiettyjä puutteita. En ollut huomannut laittaa Webropol-ohjelmistossa päälle asetusta, jolla kaikkiin kysymyslomakkeen kysymyksiin olisi pitänyt vastata, joten osassa kysymyksiä vastaajia on hieman vähemmän kuin toisissa. Vähiten vastaajia oli kysymyksessä 11, johon vastasi 112 henkilöä, joten erot eivät kuitenkaan ole kovin suuria. Toinen



puute liittyy kysymyksiin 12, 14 ja 17. Kysymyksenasetteluissa olisi pitänyt selkeästi mainita, että kysymyksessä tarkoitetaan muita kuin johtajantehtäviä, koska niistä on selkeästi säädetty kirjastoasetuksessa. Nykyisellä kysymyksenasettelulla on mahdollista, että kysymys on ymmärretty hieman toisella tavalla kuin se oli tarkoitettu mikä voi vääristää tuloksia hieman.

## 5.2 Taustatietoja

Taustatiedoissa kysyttiin vastaajan kirjastoa, ikää, sukupuolta, koulutusta ja työtehtävää. Lisäksi kysyttiin työntekijöiden määrää kirjastossa asteikoilla 1-5, 6-15, 16-25, 26-35, 36-45 ja yli 45. Viimeinen taustatietoja koskeva kysymys koski työntekijöiden koulutustaustoja eli montako työntekijää kirjastossa on ammatillisella perustutkinnolla, alemmalla korkeakoulututkinnolla, ylemmällä korkeakoulututkinnolla tai jollain muulla koulutuksella.

Taulukko 4. Vastaajat jaettuna ryhmiin työntekijöiden määrän mukaan

Työntekijöiden määrä kirjastossa	Vastaajien määrä
1-5 työntekijää	55
6-15 työntekijää	41
16-25 työntekijää	13
26-35 työntekijää	2
36-45 työntekijää	2
Yli 45 työntekijää	7
Yhteensä	120

Vaikka vastausprosentti ei noussutkaan kovin korkeaksi, vastauksia tuli silti kirjastoilta ympäri maata, eivätkä vastaajat löytyneet vain tietystä osasta Suomea. Kyselyyn vastanneet kirjastot olivat suureksi osaksi pienempiä, lähes 46% oli 1-5 hengen kirjastoja, mutta kaikista kokoluokista löytyi vähintään 2 vastaajaa.

Taulukko 5. Vastaajat jaettuna ryhmiin iän mukaan

Vastaajan ikä	Vastaajien määrä
26-35	13
36-45	19
46-55	43
56-65	40
Ei ilmoittanut	5

Vastaajien ikä vaihteli vuosien 28 ja 64 välillä, mutta suurin osa sijoittui vuosien 50-64 välille. Suurin osa vastaajista oli myös naisia, mikä ei tullut suurena yllätyksenä.

Vastaajien koulutustaustoissa oli suhteellisen paljon vaihtelua. Yleisin koulutus oli filosofian maisteri, mutta mukaan mahtui myös muiden alojen maistereita, kirjastotradenomeja, merkonomeja, joilla on toisen alan AMK-tutkinto sekä merkonomeja.

Suurin osa vastaajista toimi joko kirjastotoimenjohtajana, kirjastotoimenjohtajan sijaisena tai kirjastonjohtajana. Mukaan mahtui kuitenkin myös esimerkiksi palvelupäällikkö, kirjastoautonkuljettaja-/virkailija sekä kirjastovirkailijoita. Lähes kaikissa kirjastoissa oli eniten toisen asteen koulutuksen saaneita henkilöitä, mutta alemman korkeakoulututkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon omaavien työntekijöiden määrä vaihteli eri kirjastojen kesken. Muun koulutuksen suorittaneita löytyi myös suurimmasta osasta kirjastoja, ja mukaan mahtui vanhempia kirjastoalan koulutuksia ja kursseja, (ei kirjastoalan) merkonomeja, oppisopimuksella koulutettuja, ylioppilaita ja peruskoulun käyneitä. Lisäksi mainittiin työmarkkinatuella kirjastossa töissä olevat, joilla ei yleensä ole kirjastoalan koulutusta. Luultavasti ylioppilaat ja peruskoulun käyneet ovat myös työmarkkinatuella kirjastoissa, vaikka sitä ei erikseen mainittukaan.

### 5.3 Haastattelu

Haastattelu on joustava menetelmä, ja se sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelemalla voidaan saada kattavampia vastauksia ja kysymyksen vää-

rinyymmärtämisen mahdollisuus on pienempi. Haastattelussa voidaan myös esittää jatkokysymyksiä, esimerkiksi perusteluja, ja saada tarkempi vastaus kuin kyselyn avulla. Haastattelun avulla voidaan myös tutkia helpommin aihetta josta ei välttämättä tiedetä kauheasti, sekä aihetta josta tiedetään että vastaukset ovat moniin suuntiin viittaavia. Jotta haastattelun avulla saataisiin parhaita mahdollisia tuloksia, haastattelijalla tulisi olla taitoa ja kokemusta haastattelemisesta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34-35.)

Haastattelussa on kuitenkin myös haasteensa. Haastattelujen tekeminen vie enemmän aikaa ja resursseja kuin esimerkiksi kyselytutkimuksen toteuttaminen. Jo haastattelujen sopiminen ja itse haastattelu vievät aikaa ja sen jälkeen haastattelut pitäisi vielä litteroida, eli kirjoittaa tekstiksi. Se voi olla aikaa vievää työtä riippuen haastattelun tyypistä. Haastatteluista saatavaa aineistoa voi myös olla vaikeaa analysoida ja tulkita, eikä mitään valmiita ”malleja” ole tarjolla asian helpottamiseksi. Haastattelussa voi myös tulla paljon epärelevanttia aineistoa, jonka läpikäyminen vie vain aikaa ilman että siitä saa hyötyä. Lisäksi haastattelua ei oikein voi tehdä anonyymisti, jolloin esimerkiksi haastateltavien löytäminen saattaa olla hankalampaa, varsinkin jos kyseessä on arka aihe. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35-36.)

Halusin tehdä kyselyn lisäksi myös haastatteluja, koska halusin tarkempaa tietoa kyselyyn tulleista vastauksista. Lisäksi kyselyn vastauksissa tuli uusia aiheita liittyen asioihin, joihin halusin vastauksia. Koska aikataulu oli suhteellisen tiukka, päätin haastatella viiden kirjaston rekrytoinnista vastaavia henkilöitä. Valitsin kirjastot niiden joukosta, jotka olivat suostuneet haastateltavaksi kyselylomakkeessa. Haastattelujen sopiminen onnistui sujuvasti ja sain tehtyä haastattelut 8.5.2012-16.5.2012. Sovin haastattelut puhelimitse ja itse haastattelu tapahtui kasvokkain kirjastojen tiloissa. Haastateltavien joukossa oli kaksi isompaa kirjastoa sekä kolme hieman pienempää kirjastoa, ja ne kaikki sijaitsivat Länsi-Suomessa, joten haastatteluissa ei tullut esille esimerkiksi Itä- tai Pohjois-Suomen tilannetta. Mielestäni haastattelut menivät hyvin ja sain haastattelujen ansiosta tarkentavaa tietoa, mikä oli tarkoituskin.

Mikäli aikaa ja resursseja olisi ollut enemmän, haastatteluja olisi voinut toki tehdä enemmän ja ympäri Suomea, mutta en silti usko, että haastattelujen määrä tai

alueellisuus vähentää niiden arvoa merkittävästi. Pääaineistona oli kuitenkin kyselylomake, johon tuli vastauksia ympäri Suomea ja haastatteluilla vain tarkennetaan kyselyn tuloksia.

#### **5.4 Ennakko-odotukset**

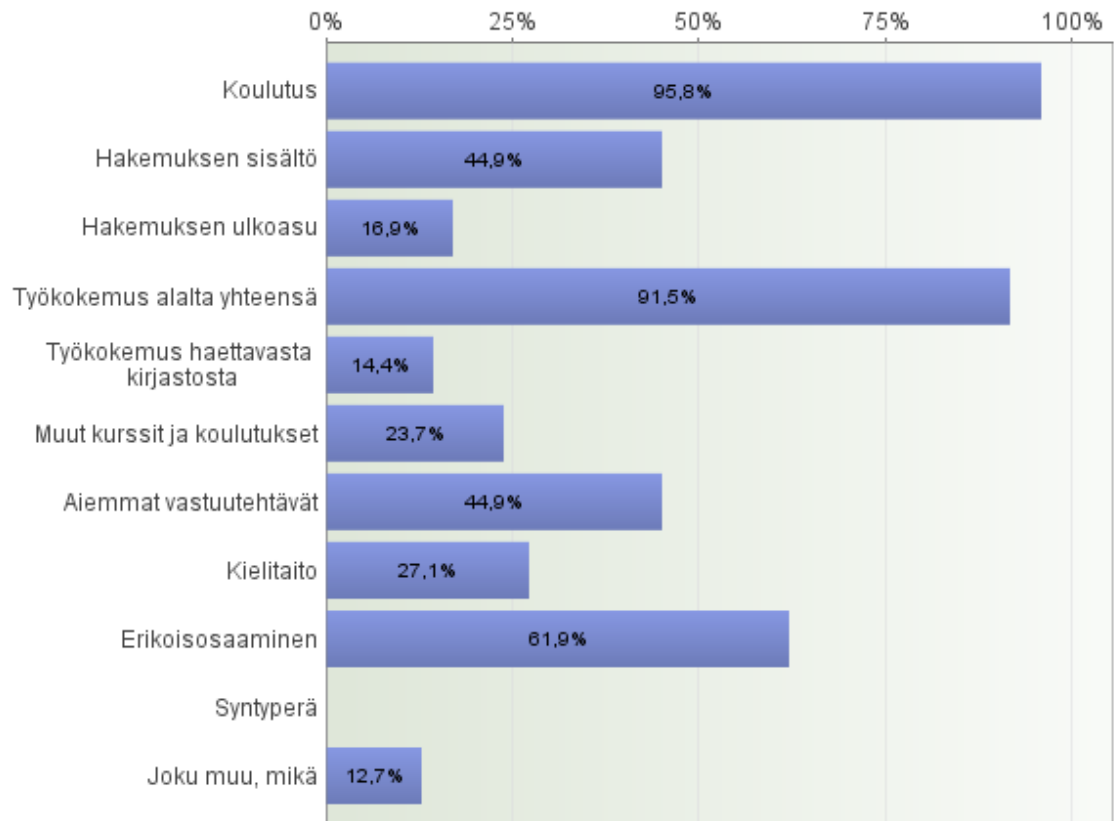
Olin kuullut juttuja, että kirjastotradenomit työllistyvät pääsääntöisesti kirjastovirkailijoiksi. En ollut aikaisemmin perehtynyt aiheeseen sen tarkemmin ja odotukseni perustuivat pitkälti näihin kuulopuheisiin. Kun valmistuminen ja sen myötä työpaikan etsiminen alkoi lähestyä, aloin kiinnostua siitä, mihin tehtäviin kirjastotradenomin koulutuksella voi päästä. Odotin hieman pessimistisenä, että vastaus olisi juurikin kirjastovirkailija. Tärkein kysymys, johon halusin vastauksen, olikin että voiko kirjastotradenomin koulutuksella päästä kirjastonhoitajaksi vai onko kirjastovirkailija ainut mahdollinen työtehtävä. Lisäksi koska kirjastoalan työtilanne on melko heikko, minua kiinnosti tietää, mihin kirjastot kiinnittävät huomiota työhakemuksissa ja työnhakijoissa.

## 6 REKRYTOINNISTA

### 6.1 Työhakemus

Rekrytointi alkaa yleensä työhakemuksen lähettämisellä. Työnhakija yrittää antaa työhakemuksessa mahdollisimman hyvän kuvan itsestään ja kiinnittää työnantajan huomion juuri hänen hakemukseensa. Työhakemuksessa voi kertoa esimerkiksi omista taidoistaan, kiinnostuksen kohteista sekä motivaatiosta hakea juuri kyseistä työtä. Hakemusta ei kannata tehdä puolihuolimattomasti vaan käyttää hieman enemmän aikaa hakemuksen laatimiseen, jotta oma hakemus erottuisi muiden joukosta.

Työnantajat puolestaan käyvät läpi heille tulleet hakemukset ja yrittävät valita hakemusten joukosta parhailta vaikuttavat ehdokkaat työtehtävään. Hakemusten määrä saattaa vaihdella paljon johtuen muun muassa työtehtävästä ja työpaikan sijainnista. Työtehtävästä riippuu myös se, mihin työhakemuksissa kiinnitetään eniten huomiota. Koska Suomessa on erikokoisia kirjastoja, myös tehtävät kirjastoissa vaihtelevat. Toisissa kirjastoissa työtehtäviin kuuluu vähän kaikkea ja toisissa työtehtävät saattavat olla hyvinkin erikoistuneet. Erilaiset työtehtävät vaativat erilaisia taitoja, joten myös vaadittavat kriteerit voivat vaihdella.



Kuvio 1. Mihin kiinnitetään huomiota työhaastatteluun valittavia henkilöitä valittaessa?

Kuten yllä olevasta kuviosta näkyy, eniten huomiota rekrytoinnista vastaavat kiinnittävät koulutukseen ja työkokemukseen. Koulutukseen kiinnittää huomiota 95,8% vastaajista ja työkokemukseen alalta yhteensä 91,5%. Kuitenkin työkokemukseen haettavasta kirjastosta huomiota kiinnittää vain 14,4%, mistä voidaan päätellä että työkokemus haettavasta kirjastosta ei välttämättä ole mikään ratkaiseva tekijä.

Kielitaitoon kiinnitti huomiota 27,1%, mikä on mielestäni yllättävän vähän, koska kielitaitoa pidetään tärkeänä ominaisuutena kirjastoalalla, mutta määrä olisi varmaan suurempi jos kyselyyn olisi vastannut enemmän kirjastoja, joilla on paljon ulkomaalaistaustaisia asiakkaita. Syntyperään ei kyselyn mukaan kiinnitetä huomiota, mutta ulkomaalainen syntyperä voisi olla hyödyksi esimerkiksi kirjastoissa, jotka sijaitsevat monikulttuurisella alueella.

Hakemuksen sisältöön kiinnittää huomiota 44,9% vastaajista, joten hakemuksen tekoon kannattaa käyttää hieman enemmän aikaa ja vaivaa. Hakemuksen ulkoasuun kiinnitti kuitenkin huomiota vain 16,9%, joten sisältö näyttäisi olevan tärke-

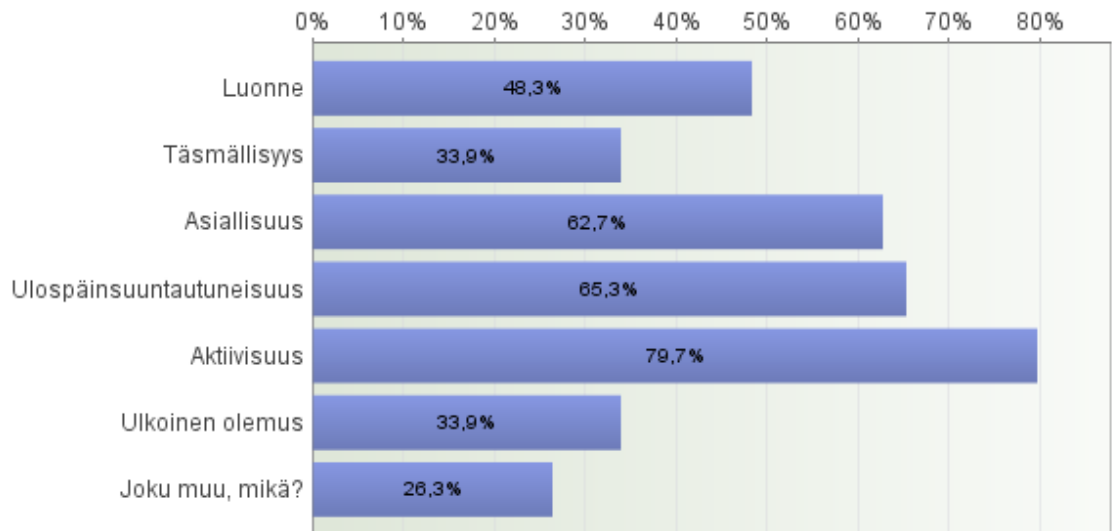
ämpää kuin ulkoasun hiominen. Aiempia vastuutehtäviä arvostaa 44.9% vastaajista ja 61.9% kiinnittää huomiota erikoisosaamiseen. Kommenteissa mainitaan myös, että asiat joihin kiinnitetään huomiota riippuvat tehtävästä, joten kaikissa tehtävissä ei luonnollisesti arvosteta täsmälleen samoja asioita.

Muita esille tulleita ominaisuuksia olivat esimerkiksi kehittämisideat tehtävästä johon ollaan valitsemassa, sosiaaliset vuorovaikutustaidot ja soveltuvuus asiakaspalveluun, yleissivistystä ja kirjallisuuden tuntemusta tukeva koulutus, sekä onko ns. sopiva tyyppi työtehtävään. Markkinointitaidot ovat myös entistä tärkeämpiä kirjastoalalla. (H5) Osa myös ottaa yhteyttä työnhakijan aiempiin esimiehiin ja kysyy heiltä kokemuksia työnhakijasta.

## **6.2 Työhaastattelu**

Kun hakemukset on käyty läpi ja niiden joukosta on valittu parhailta vaikuttavat ehdokkaat, on työhaastattelun aika. Työhaastattelussa työnantajat tutustuvat tarkemmin työnhakijoihin ja saavat heistä yleensä paremman kokonaiskuvan. Työhaastattelussa voi selvittää työhakemusta paremmin esimerkiksi sosiaalisia taitoja ja kysellä tarkemmin työnhakijan motivaatiosta ja osaamisesta haettuun tehtävään.

Työnhakijan kannalta työhaastatteluun pääseminen on iso juttu, varsinkin jos hakijoita on ollut paljon. Se osoittaa, että työnantaja on aidosti kiinnostunut hänen palkkaamisestaan. Työhaastatteluun päästessään kannattaa siihen valmistautua huolella. Hakija voi ottaa etukäteen selvää kirjaston toiminnasta ja ehkä valmistella muutaman kysymyksen asioista, jotka kiinnostavat liittyen työtehtävään tai kirjastoon. Vaikka haastattelutilanne saattaa olla jännittävä, kannattaa silti yrittää olla mahdollisimman rentona ja olla oma itsensä.



Kuvio 2. Mihin kiinnitetään huomiota työhaastattelussa?

Kuten kuvio 2 osoittaa, työhaastattelussa huomiota kiinnitetään eniten aktiivisuuteen ja ulospäinsuuntautuneisuuteen. 79,7% vastaajista kokee aktiivisuuden tärkeäksi ja 65,3% arvostaa ulospäinsuuntautuneisuutta. Vastaukset mukailevat kirjastoalalla tapahtuvaa muutosta, eli nykyään on entistä vähemmän tehtäviä, joissa voi olla omassa sopessaan ja tehdä töitä yksin, vaan työtehtävät muuttuvat entistä enemmän sosiaalisia taitoja vaativiksi.

Asiallisuuteen kiinnittää huomiota 62,7% vastaajista. Lisäksi oli kommentoitu, että käyttäytyminen sekä ensivaikutelma kiinnittävät huomiota. Haastattelut eivät tietenkään kestä mahdottoman pitkään, joten voi olla vaikeaa tietää, onko haastattelutavan käyttäytyminen haastattelutilanteessa hänen normaalia käytöstään, mutta siitä saa kuitenkin edes jonkinlaisen kuvan asiasta. Koska kirjasto on julkinen palvelu, on tärkeää että työntekijät osaavat käyttäytyä asiallisesti sekä asiakkaiden, että työtovereiden kanssa. Asiaton toiminta ja käytös työpaikalla vaikuttaa suoraan kirjaston imagoon sekä voi heikentää moraaliala työntekijöiden keskuudessa.

Ulkoiseen olemukseen kiinnittää huomiota vain noin kolmannes. Yksi vastaajista kommentoikin että ulkoinen olemus voi vaikuttaa, mutta jos on tavallinen/asiallinen, niin sillä ei ole niin suurta merkitystä. Luonteeseen kiinnittää sen sijaan huomiota melkein puolet vastaajista. Kommenteissa mainittiin esimerkiksi huumori ja oikeanlainen asenne. Hakijoiden toivottaisiin olevan kiinnostuneita kir-



jastotyöstä ja motivoituneita ja sitoutuneita. Soveltuvuus asiakaspalveluun, vuoro-vaikutustaidot, yhteistyötaidot sekä avoimuus uusille tehtäville ovat myös tarkkailun kohteina haastattelutilanteessa. Myös luotettavuus on arvostettava ominaisuus, mutta sitä voi olla vaikeampaa testata haastattelun aikana. Innostus tehtävää kohtaan on myös hyvä asia ja jotkut tarkkailevat sitäkin, miten hyvin haastatteluun on valmistuttu.

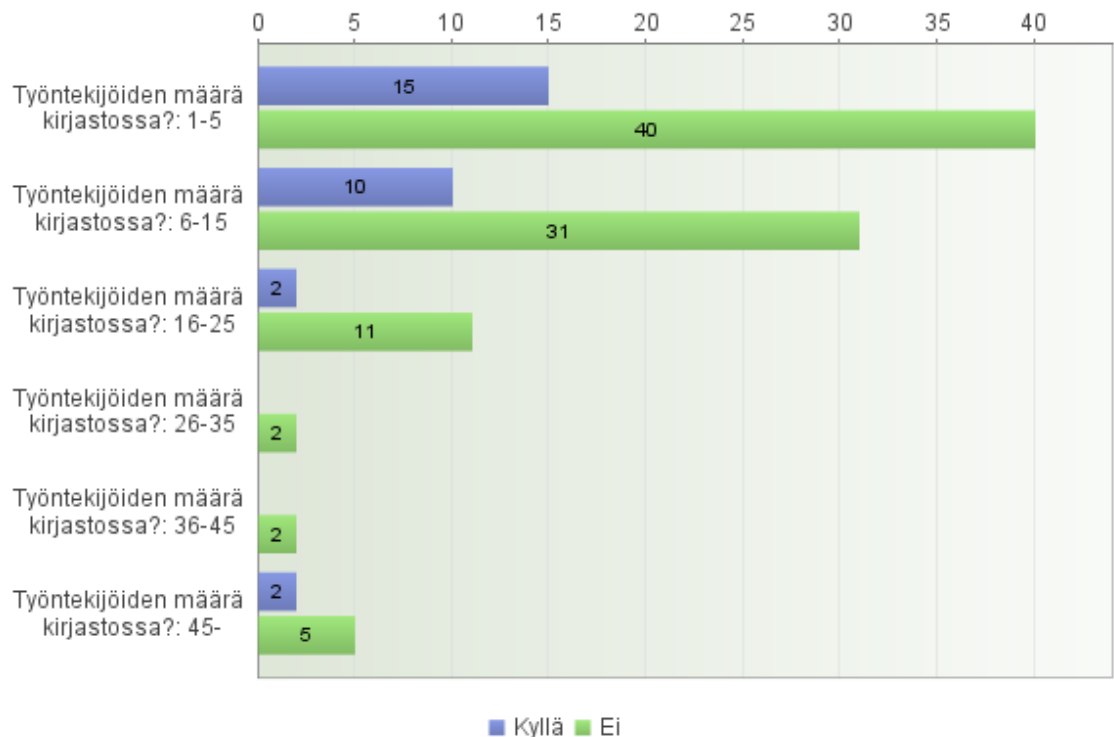
### 6.3 Tradenomien rekrytointi

Kunnallisessa toiminnassa kirjaston henkilökunta ei saa aina päättää itse, kenet tehtävään valitaan. Varsinkin pysyvien virkojen ja toimien kanssa valinta tehdään usein kulttuurilautakunnan tai vastaavan kanssa. Kirjaston edustajat saavat kuitenkin usein valita oman ehdokkaan ja esittää häntä palkattavaksi ja lautakunta joko puoltaa ehdotusta tai hylkää sen. Kyselyn valossa kirjastoilla on kuitenkin riittävästi sananvaltaa asian suhteen, koska 93,3% vastaajista sanoi että kirjastoilla on sopivasti valtaa vaikuttaa siihen, kenet tehtävään palkataan. Kaikkialla tilanne ei kuitenkaan ilmeisesti ole niin hyvä, koska 6,7% vastasi että kirjastoilla on liian vähän valtaa asian suhteen.

Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet koetaan usein ylikoulutetuiksi kirjastovirkailijan tehtäviin ja heitä palkataan yleensä kirjastovirkailijaa ylempiin tehtäviin. Kirjastotradenomien tilanne on hieman erilainen, vaikka hekin ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon, joskin alemman sellaisen. Minua kiinnosti tietää, koetaanko myös kirjastotradenomit ylikoulutetuiksi kirjastovirkailijan tehtäviin ja palkataanko kirjastovirkailijaa ylempään tehtävään automaattisesti kirjastomaisteri jos kirjastotradenomi on koulutusta lukuun ottamatta yhtä pätevä ehdokas.

Selkeä enemmistö eli 75,8% vastaajista oli sitä mieltä, että kirjastotradenomi ei ole ylikoulutettu kirjastovirkailijaksi. Kirjastotradenomit tuntuvat siis olevan hieman väliinputoajia toisen asteen koulutuksen suorittaneiden ja ylemmän korkeakoulutuksen suorittaneiden kanssa ja kirjastotradenomien työnimike voi vaihdella eri kirjastoissa. Joissain kirjastoissa kirjastotradenomeja palkataan kirjastovirkailijoiksi myös sen takia, että kirjastoasetuksen vaatima 45% osuus korkeakoulutetusta työvoimasta tulisi täyteen. Toisaalta asiaan vaikuttanee myös tehtävien muutos ja

koulutustason nousu yhteiskunnassa. Nykyään pelkkiä rutiinitehtäviä ei ole enää niin paljon ja tulevaisuudessa luultavasti vielä vähemmän. Jos siis kirjastovirkailijan tehtävään hakee sekä toisen asteen koulutuksen saaneita että kirjastotradenomeja, on tietysti järkevää palkata tehtävään pätevin hakija. Kuitenkaan pelkkä koulutus ei ratkaise pätevyyttä, joten kirjastovirkailijan paikka ei mene automaattisesti kirjastotradenomille.



Kuvio 3. Palkataanko kirjastovirkailijaa ylempään tehtävään automaattisesti kirjastomaisteri?

Kuten kuviosta 3 voi nähdä, myös jälkimmäiseen kysymykseen enemmistö vastasi ei. Yhtä suuri 75,8%:n osuus oli sitä mieltä että kirjastoon ei palkata kirjastovirkailijaa ylempään tehtävään automaattisesti kirjastomaisteria. Oletin, että suuremmis-  
sa kirjastoissa kirjastomaisterien automaattista palkkaamista olisi tapahtunut eniten, koska hakijoitakin on luultavasti eniten, mutta vastaukset jakautuivat aika tasaisesti eri kokoisten kirjastojen kesken.

Kuitenkin joissain kirjastoissa kirjastomaisterit saavat vastausten mukaan automaattisesti etulyöntiaseman kirjastotradenomeihin nähden, mutta ainakin osassa voi olla kyse esimerkiksi johtajan tehtävästä, jolloin se on ymmärrettävää. Valitet-

tavasti kysymyksenasettelussa johtajan tehtäviä ei rajattu pois, joten asiasta ei voida olla varmoja.

#### **6.4 Miten kirjastotradenomiin suhtaudutaan suhteessa kirjastomaisteriin?**

Vaikka suurin osa ei pidäkään kirjastotradenomeja ylikoulutettuna kirjastovirkailijoiksi, voivat he kirjastoasetuksen (1157/2009) mukaan toimia johtajantehtäviä lukuun ottamatta lähes kaikissa tehtävissä, joita kirjastoista löytyy. Monet ovat sitä mieltä, että kirjastotradenomit voivat ihan hyvin toimia esimerkiksi kirjastonhoitajina. 90,8% kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että kirjastotradenomien kuuluisi voida toimia myös kirjastovirkailijaa ylemmissä tehtävissä. Myös työpaikkailmoituksista voi huomata, että moneen kirjastonhoitajan paikkaan vaaditaan usein vähintään korkeakoulututkinto, eli kirjastotradenomeja ei rajata pois hakijoista.

Myös vastaajat tuntuivat olevan samalla linjalla, koska 71,1% vastaajista oli sitä mieltä, että kirjastotradenomit kykenevät suoriutumaan samoista tehtävistä kuin kirjastomaisterit. Prosenttiin valitettavasti näytti taas vaikuttavan jonkin verran kysymyksenasettelu, koska osa perusteli kielteistä kantaansa kirjastolailla ja johtotehtävillä. Prosentti olisi todennäköisesti vielä ainakin hieman suurempi, jos johtotehtäviä ei oltaisi otettu huomioon.

Muut kielteisten kantojen perustelut liittyivät lähinnä koulutusten eroihin. Ylemmällä korkeakoulututkinnolla koettiin saavan laajempaa näkemystä asioihin ja parempia valmiuksia esimerkiksi analyttiseen ajatteluun ja toimintaan. Kirjastomaistereilla katsottiin myös olevan enemmän kirjallisuuden tuntemusta ja kattavampi yleissivistys. Kuitenkin monessa kielteisessä vastauksessa mainittiin, että asia riippuu työtehtävästä, joten suuri osa kielteisistä vastauksistakin voisi kääntyä toisinpäin jos kyseessä olisi esimerkiksi kirjastonhoitajan tehtävä.

Kaikilla vastaajilla ei ollut kokemusta kirjastotradenomeista työelämässä, mutta niillä joilla oli, kokemukset tuntuivat olevan pääosin positiivisia. Kirjastotradenomin hyväksi puoleksi mainittiin useimmiten koulutuksen käytännönläheisyys. Kirjastotradenomit ovat usein perillä kirjastojen käytännön toiminnasta ja pääsevät työhön helposti mukaan. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että eniten kirjastoalas-

ta kuitenkin oppii käytännön työtä tekemällä ja esimerkiksi pienemmissä kirjastoissa kaikki tekevät kaikkia tehtäviä koulutukseen katsomatta, joten koulutuksella ei välttämättä ole niin suurta merkitystä. Pienemmissä kirjastoissa kirjastomaistereita voidaan pitää myös ylikoulutettuina tehtäviin nähden.

Lisäksi perusteluina oli, että riippuu enemmän henkilöstä ja tämän asenteesta kuin koulutuksesta, mitä tehtäviä kykenee tekemään. Myös kirjaston koko, rakenne ja mahdolliset yhteistyökuviot voivat vaikuttaa asiaan. Kuitenkin ammattikorkeakoulutukselle tunnuttiin antavan arvoa ja sitä pidetään hyvänä pohjana kirjastotyöhön lähdettäessä. Päällimmäiseksi jäi kuitenkin tunne, että koulutuksia ja titteleitä on turha vertailla suoraan keskenään, koska molemmissa koulutuksissa on hyvät ja huonot puolensa. Yksi perustelu osui mielestäni aika hyvin asiaan.

"Tutkinnon nimellä ei ole vaikutusta työstä selviytymiseen. Merkitystä on sillä, miten pystyy hyödyntämään saamaansa koulutusta ja jatkojalostamaan taitojaan työssä. Oikeastaan pidän tätä kysymystä turhana tänä päivänä."

## 7 KOULUTUKSESTA

### 7.1 Suhtautuminen kirjastoalan korkeakoulutukseen

Varsinkin yleisessä kirjastossa erilaiset ja monipuoliset koulutustaustat ovat usein hyvä asia, koska työtehtäviä on erilaisia ja työssä vastaan tulevat kysymykset voivat koskea melkein mitä vaan. Eri asteiden koulutuksissa painotetaan hieman eri asioita ja niinpä eri koulutukset tuottavat työntekijöitä, joilla on erilaisia vahvuuksia ja heikkouksia. Kirjastot saattavat myös suhtautua eri tavalla eri koulutuksiin ja sitä tässä luvussa on tarkoitus selvittää ammattikorkeakoulutuksen ja yliopistokoulutuksen kannalta.

Kuten aikaisemmin tuli jo esille, ammattikorkeakoulutuksen parhaaksi puoleksi mielletään sen käytännönläheisyys. Vastaajien mukaan ammattikorkeakouluista valmistuu työntekijöitä, jotka omaksuvat helposti kirjastojen tehtävät ja pääsevät nopeasti mukaan työhön. Ammattikorkeakoulusta valmistuneita pidetään myös ehkä enemmän käytännön ihmisinä, vaikka se tietysti riippuukin myös hyvin pitkälti henkilöstä. Ammattikorkeakoulutusta pidetään monipuolisena ja pätevänä koulutuksena, joka valmistaa työntekijöitä suoraan ammattiin. Ammattikorkeakoulutus on usein myös yhteistyössä työelämän kanssa ja kursseihin voi sisältyä esimerkiksi projekteja jotka toteutetaan kirjaston tiloissa. Kirjastotradenomit tekevät myös opinnäytetöitä kirjastoille, joista on hyötyä palveluiden kehittämisen kannalta.

Koulutuksen käytännönläheisyys ja ammattiin suuntautuneisuus mielletään tavaltaan myös ammattikorkeakoulutuksen puutteeksi. Ammattikorkeakouluissa ei voi opiskella niin paljon sivuaineita ja teoriapuolen koetaan jäävän heikommaksi. Myös kirjallisuuden tuntemuksen koetaan olevan hieman heikomman puoleinen ellei siihen ole perehtynyt oman kiinnostuksen pohjalta. Koska ammattikorkeakoulutuksen koetaan keskittyvän ammattiin liittyviin opintoihin, ei kirjastotradenomien yleissivistyksen ja tieteellisen ajattelun koeta olevan aivan samalla tasolla kirjastomaistereiden kanssa.

Yliopistokoulutuksen hyvänä puolena pidetään laaja-alaisia opintoja. Sivuaineina voi opiskella paljon erilaisia aihepiirejä, jotka kehittävät yleissivistystä. Yliopisto-

koulutus koetaan myös teoria- ja tutkimuspainotteiseksi, minkä koetaan olevan hyvä asia esimerkiksi kehittämis-, suunnittelu- ja johtamistehtävissä. Yliopistokoulutuksen suorittaneista koettiin myös, että he ovat oma-aloitteisia ja heille voi antaa vastuuta isommasta kokonaisuudesta. Osalla kirjastomaistereista voi myös olla esimerkiksi opettajan koulutus, josta on hyötyä työelämässä. (H1) Koska kirjastomaisteriksi voi pätevöityä kaikista maisterintutkinnoista vaikkapa erikoistumisopinnoilla tai sivuaineopinnoilla, se tuo myös eri alueiden osaamista kirjastoihin, mikä on hyvä asia varsinkin yleisissä kirjastoissa. (H4)

Opiskelujen mahdollinen laaja-alaisuus koettiin myös yliopistokoulutuksen puutteeksi. Opiskelijan valitsemat aineyhdistelmät vaikuttavat siihen, miten paljon opiskeluista on varsinaisesti hyötyä kirjastoalalla. Vaikka kaikesta opiskelusta onkin periaatteessa hyötyä kirjastossa työskentelyn kannalta, voi ammattitaito jäädä vajaaksi jos kirjastoon liittyvät opinnot eivät kiinnosta yhtä paljon kuin sivuaineopinnot. Koulutuksen ollessa teoriapainotteista, on myös mahdollista että kirjastomaisterilla ei ole niin hyvää käsitystä käytännön kirjastotyöstä ja varsinainen työnteko ei suju ainakaan aluksi niin hyvin. Monet vastaajista kaipasivatkin yliopistokoulutukseen enemmän käytännönläheisyyttä.

Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta ainakaan haastateltavat eivät osanneet vielä sanoa mitään tarkkaa mielipidettä, koska vielä ei ole käytännössä selville millaisia valmiuksia koulutus antaa ja miten sen suorittaneet sijoittuvat työelämään. Sitä kuitenkin pidetään hyvänä lisänä kirjastoalan opiskelumahdollisuuksiin.

Osa vastaajista ei osannut ottaa kantaa, koska ei kokenut tietävänsä koulutuksista tarpeeksi ja osa vastaajista tiesi vain siitä koulutuksesta jonka oli itse suorittanut. Koulutusten sisällöistä saadaan tietoa myös harjoittelijoiden kautta joten jos kirjastossa ei ole harjoittelijoita, voi tietämys koulutusten sisällöistä jäädä oman aktiivisuuden varaan. Toisaalta tämä on ymmärrettävää koska henkilöillä on varmasti paljon muutakin tekemistä, mutta on mielestäni myös hieman huolestuttavaa että osa rekrytoinnista vastaavista henkilöistä ei tiedä alan koulutuksista. Osa kaipasi myös enemmän esimerkiksi koulutuspäiviä, joissa koulujen opettajat kertovat mitä koulutuksiin sisältyy ja minkälaisia pätevyys- ja taitoja ne antavat. (H3)

Tässäkin päällimmäiseksi noussut seikka tuntui olevan se, että vaikka koulutus on tärkeää, vielä tärkeämpiä ovat henkilökohtaiset ominaisuudet. Molemmissa koulutuksissa oli omat etunsa ja puutteensa, mutta kummastakaan ei tule täysin valmiita työntekijöitä. Suuren osan varsinaisesta työstä oppii vasta työtä tehdessä ja oma kiinnostus ja aktiivisuus ovat tärkeitä osia itsensä kehittämisessä. Varsinkin kirjastoalalla kouluttautumisen tarve ei lopu oikeastaan koskaan. Koko ajan pitää pysyä mukana yhteiskunnan muutoksessa, joten mahdollisia puutteita voi paikata koulutuksen jälkeen ja uusia osaamisalueita tulee opetella sitä mukaa, kun niitä ilmaantuu.

Myös kirjaston koko vaikuttaa osaamistarpeisiin. Pienemmässä kirjastossa tehtävät vaihtelevat laidasta laitaan kun taas isommissa kirjastoissa tehtävät saattavat olla tarkemmin rajattuja. Vastaajat kuitenkin pitivät tärkeänä että kirjastojen perustehtäviä, kuten esimerkiksi luettelointia, opetettaisiin myös jatkossa. Myös sisällöntuntemus ja sosiaaliset ja pedagogiset taidot ovat vastaajien mielestä tärkeitä asioita koulutettavaksi. Lisäksi mainittiin ns. työelämätaidot. Ilmeisesti kaikilla hakijoilla työelämän perussäännöt eivät ole hallussa ja ehdotettiin että niitä voisi opettaa kouluissa. (H1 & H2) Nämä kuitenkin ovat aika paljon kiinni henkilön omasta asenteesta ja motivaatiosta joten en ole varma, miten paljon siitä olisi apua. Koulutuksesta ei varsinaisesti löydetty mitään ylimääräistä, koska yleisissä kirjastoissa on käyttöä kaikelle osaamiselle.

## **7.2 Mielipiteitä kirjastoalan koulutuksen määrästä**

Koska kirjastoalalla tuntuu olevan ylitarjontaa työntekijöistä, voi työpaikan saaminen olla haasteellista. Alalle kuitenkin koulutetaan koko ajan lisää osaavia työntekijöitä, eikä odotettu eläköityminen ole näkynyt ainakaan vielä työvoiman puutteena, mikä johtuu ainakin osittain siitä, ettei kaikkia paikkoja laiteta uudelleen auki. Kirjastojen kannalta tilanteen voisi toki olettaa olevan hyvä, koska avoimiin työpaikkoihin pitäisi olla runsaasti hakijoita, joista kirjastot voivat valita tehtävään parhaiten sopivan henkilön.

Kysyin rekrytoinnista vastaavilta henkilöiltä, koulutetaanko heidän mielestään kirjastoalalle työntekijöitä liikaa, sopivasti vai liian vähän. Vähän yli puolet (58,1%) oli

sitä mieltä, että kirjastoalalle koulutetaan sopivasti työntekijöitä. Perusteluina pidettiin muun muassa sitä, että eläkkeelle jää paljon työntekijöitä ja vaikka se ei ehkä näy vielä, tulevaisuudessa työntekijöille on enemmän tarvetta. Osa vastaajista koki, että työvoimalle olisi kyllä käyttöä kirjastoissa, mutta kuntien säästöjen takia kirjastoihin ei valitettavasti voida palkata uusia työntekijöitä. Kirjastojen kannalta tilanne kuitenkin tuntuu olevan hyvä, koska monet sanovat että hakijoita on ollut mukavasti.

Vähän alle kolmannes (31,6%) oli sitä mieltä että kirjastoalalle koulutetaan liikaa työntekijöitä. Vastausta perusteltiin esimerkiksi sillä, että kaikkia eläköityvien paikkoja ei täytetä ja jos työpaikka on auki, hakijoita paikkoihin on reilusti. Ongelmana on myös se, ettei työntekijöille löydy vakituisia työpaikkoja, vaan suuri osa joutuu tekemään pätkätyötä tai olemaan töissä esimerkiksi työvoimatoimiston kautta harjoittelijana. Myös oppisopimuksella koulutettavien määrää pidettiin liian korkeana ja syytettiin jopa kirjastoja väärinkäytöstä asiaan liittyen eli henkilöiden kouluttamista oppisopimuksella ja koulutuksen päätettyä ei tarjotakaan työpaikkaa vaan otetaan uusi koulutettava tilalle. Oppisopimuskoulutus koetaan kuitenkin hyödylliseksi sellaisessa tilanteessa jos jonkun työntekijän tarvitsee pätevoityä alalle, esimerkiksi jos sisäisen siirron kautta kirjastoon tulee töihin joku kaupungin tai kunnan palkkalistoilla oleva, jolla ei ole kirjastoalan koulutusta. (H1) Kirjastojen automatisoinnin koettiin myös vähentävän työvoiman tarvetta.

Osa kirjastoista (10,3%) koki myös että kirjastoalalle koulutetaan liian vähän työntekijöitä. Tässä vaikuttaa kuitenkin olevan kyse enemmän maantieteellisestä jakautumisesta. Tämä mainittiin myös ryhmässä, joiden mielestä kirjastoalalle koulutetaan sopivasti työntekijöitä. Tietyillä seuduilla työntekijöistä on ylitarjontaa (esimerkkeinä mainittiin Tampereen seutu, pääkaupunkiseutu ja koulutusta tarjoavat alueet), mutta esimerkiksi Itä- ja Pohjois-Suomesta sekä pienemmiltä paikoilta päteviä työnhakijoita ei löydykään niin paljoa. Työpaikka voisi siis löytyä helpommin, jos on valmis muuttamaan työpaikan perässä, mikäli elämäntilanne sen mahdollistaa. Toisena puutteena kaksikielisten kuntien on kuulemma myös vaikeaa löytää osaavia työntekijöitä, jotka hallitsevat molemmat kielet.

On aika vaikeaa arvioida, koulutetaanko kirjastoalalle työntekijöitä liikaa vai sopivasti. Varsinkin Länsi-Suomessa olisi varmaan suhteellisen helppo sanoa, että



kirjastoalalle koulutetaan liikaa työntekijöitä, koska suurin osa alan koulutuksesta sijaitsee täällä. Mutta jos otetaan huomioon myös Itä- ja Pohjois-Suomi niin ehkä koulutusta on sopivasti koko Suomen tarpeisiin nähden. Jos kehitys kuitenkin jatkuu samanlaisena ja kirjastotradenomeja palkataan myös kirjastovirkailijan tehtäviin, on ehkä aiheellista pohtia, mistä toisen asteen koulutuksen käyneet saavat töitä.

## 8 TYÖVOIMAN VAIHTELU YLEISISSÄ KIRJASTOISSA

### 8.1 Työpaikat yleisissä kirjastoissa

Kirjastoissa työpaikkoja tulee yleensä auki jos työntekijöitä jää eläkkeelle, siirtyy toiseen kirjastoon tai vaihtaa kokonaan alaa. Kuitenkin yleisten kirjastojen toimissa kuntien alaisuudessa, uusia paikkoja ei aina tule auki, vaikka kirjastosta lähtisi-kin työntekijä. Kaikkien kuntien taloudellinen tilanne ei ole paras mahdollinen, mikä voi estää uuden työntekijän palkkaamisen taloudellisten resurssien puuttuessa. Työntekijöiden vaihtuvuus on osittain kiinni myös kirjaston koosta ja työntekijöiden määrästä.

Kirjastoissa ei ainakaan vastausten perusteella ole kauheasti työntekijöiden vaihtuvuutta. 71,5% vastasi ettei vaihtuvuutta ole lainkaan ja neljänneksen mukaan vaihtuvuutta on 1-2 vuodessa. Tämä on tietysti ymmärrettävää varsinkin pienemmissä kirjastoissa, joissa työntekijöitä ei ole niin montaa. Isommissa kirjastoissa vaihtuvuutta on luonnollisesti enemmän ja yli 45 hengen kirjastoissa vaihtuvuutta olikin vähintään 1-2 henkilöä vuodessa.

Eläköitymisen ollessa vauhdissa kirjastojen työpaikkojen määrässä voi tapahtua muutoksia. Kaikissa kirjastoissa eläköitymistä ei ole tapahtunut, joten he eivät osanneet vastata laitetaanko eläköityvän paikka uudelleen auki. Koska yleiset kirjastot toimivat kunnan alaisuudessa, ne eivät saa päättää aina itse voiko eläköityvän tilalle palkata uutta työntekijää. Kyselyn mukaan pienemmissä kirjastoissa paikat täytetään usein, koska työntekijöiden määrä on jo valmiiksi pieni ja yhdenkin henkilön vähennys olisi tuntuva.

Kirjastoissa kuitenkin vaihtelee se, saadaanko palkata uutta työntekijää eläköityneen tilalle. Osa vastasi että paikat laitetaan yleensä auki, osan mukaan vain jotkut paikat laitetaan auki ja joissain ei laiteta paikkoja auki lainkaan. Myös kuntaliitokset vaikuttavat tilanteeseen, koska joissain kirjastoissa ei ole palkattu uutta johtajaa, vaan johtamispalvelut ostetaan toiselta kirjastolta. Tällaisessa käytännössä kaikissa kirjastoissa pitäisi kuitenkin olla joku vastuhenkilö, että hommat toimisivat sujuvasti. Osassa kirjastoista on myös kokemusta sellaisesta, että eläköityvien

kirjastotyöntekijöiden tilalle on siirretty työntekijä jostain muusta kaupungin työpisteestä, josta työt ovat loppuneet ja he opiskelevat alaa työn ohessa.

Tulevaisuutta on tietysti vaikea ennustaa ja voi olla, että kuntaliitosten ja eläköitymisen yhteydessä työpaikkojen määrä vähenee kirjastoissa jonkin verran, mutta kirjastoalalla kuitenkin toivotaan ja yritetään taistella sen puolesta, ettei työpaikkojen määrää vähennettäisi ainakaan liian kovalla kädellä. Tehtävän työn määrä kirjastoissa ei kuitenkaan vähene, vaikka perustehtävissä onkin tiedossa muutoksia esimerkiksi automatisaation myötä. Vakituisia työpaikkoja ei ole näillä näkymin tulossa lisää, mutta yksi esille tullut keino saada lisää työpaikkoja voisi olla erilaiset projektit. (H1) Projekteissa täytyy tietysti olla hyvä idea takana, mutta kun kirjastoissa yritetään kehittää uusia palvelumuotoja niin projektit voisivat olla hyvä keino sekä työllistää uusia kirjastotyöntekijöitä, että päästä kokeilemaan uusia ideoita käytännössä.

## **8.2 Ilmaisen työvoiman käyttö**

Kirjastot tuntuvat olevan aika suosittuja paikkoja suorittaa esimerkiksi siviilipalvelus tai tulla työvoimatoimiston kautta harjoittelijaksi peruskoulun/toisen asteen koulutuksen jälkeen. Koska kirjasto on julkinen laitos, kirjastoihin myös ohjataan jonkin verran työllistettyjä. Paremman termin puutteessa kutsun tähän ryhmään kuuluvia ilmaiseksi työvoimaksi, vaikka se ei pidäkään täysin paikkaansa. Osalla heistä on aitoa kiinnostusta kirjastoalaa kohtaan ja he haluavat kokeilla, millaista työ käytännössä on ja voivat hakeutua sen jälkeen alan koulutukseen mikäli pitivät kokemastaan. Osalle taas kirjastossa oleminen on välttämätön paha, jonka avulla saa suoritettua vaadittavat tehtävät. Työnsä hyvin tekevä osa on hyödyllistä lisätyövoimaa jota moni kirjasto valitettavasti tarvitsee. Sen sijaan se osa, jota työn tekeminen ei kiinnosta, voi vaikuttaa kirjaston imagoon negatiivisella tavalla.

Suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että kirjastoissa on tarvetta ilmaiselle työvoimalle, koska kirjastoihin ei valitettavasti voi perustaa uusia virkoja ja palkata lisää alan ammattilaisia. Ilmaisen työvoiman käytössä on siis hyvät ja huonot puolensa. Suuri osa kirjastoista arvostaa ilmaista työvoimaa, koska he voivat tehdä kirjastoissa perustehtäviä, kuten kirjojen hyllyttämistä ja muovittamista sekä aineis-

ton kunnossapidämistä ja mahdollistaa täten alan ammattilaisten keskittymisen ammatillisiin tehtäviin. Aloitusvaiheessa menee kuitenkin hieman aikaa, kun ilmainen työvoima perehdytetään tehtäviinsä. Varsinkin jos pätkät ovat vain parin kuu- kauden mittaisia, ja henkilöt vaihtuvat tiheään tahtiin, voi perehdyttämiseenkin ku- lua paljon aikaa.

Ilmaisen työvoiman käyttö asiakaspalvelussa on vähän ristiriitainen aihe. Suurin osa vastaajista tuntui olevan sitä mieltä, että ilmaista työvoimaa ei pitäisi pitää asiakaspalvelussa ainoana työntekijänä, vaan seurana pitäisi olla joku kirjaston vakituisista työntekijöistä. Jos ilmaista työvoimaa käytetään asiakaspalvelutehtä- vissä, suurin osa heistä pitää ensin kouluttaa tehtäviin, mikä vie vakituisen henki- löstön työaika. Se, miten hyvin ilmainen työvoima soveltuu asiakaspalvelutehtä- viin, riippuu kuitenkin täysin henkilöstä, eikä asian suhteen voi oikein tehdä yleis- tyksiä. Toiset oppivat asiat helposti ja voivat toimia tehtävissä hyvin. Toiset taas eivät ole yhtä soveltuvia asiakaspalvelutehtäviin ja heidän oppimisensa saattaa olla hitaampaa ja virheitä voi sattua enemmän. Suurin osa kirjastoista päättääkin erikseen joka henkilön kohdalla, mitä tehtäviä he voivat kirjastossa tehdä.

Ilmaisen työvoiman kannalta työskentely kirjastossa on ainakin motivoituneille hy- vä asia. Moni saa päiviinsä jotain hyödyllistä tekemistä ja osa innostuu hakeutu- maan opiskelemaan kirjastoalaa positiivisen kokemuksen myötä. He saavat myös työkokemusta, josta voi olla myöhemmin hyötyä työnhaussa. Monen vastaajan mielestä on valitettavaa, ettei heille voida maksaa kunnollista palkkaa vaikka suu- rin osa kuitenkin tekee työnsä hyvin. Mielestäni tämä osoittaa sen, että kirjastoissa arvostetaan kyllä ilmaista työvoimaa, mutta suurin osa on sitä mieltä ettei heillä saisi korvata vakituista työvoimaa, vaikka sitäkin jossain tapauksissa saattaa ta- pahtua.

### **8.3 Tehtävänimikkeet**

Muutamassa kyselyn kommentissa tuotiin myös esiin tehtävänimikkeiden vanhen- tuneisuus ja haluttaisiin uusia työnimikkeitä sekä palkkaus tehtävän vaativuuden mukaan. Tehtävänimikkeet ovat kirjastojen itsensä päätettävissä, joten niiden päi-

vittäminen on kiinni vain kirjastojen omasta aktiivisuudesta. Päätin kysellä tästä lisää haastatteluissa.

Haastateltavien näkemys asiaan oli, että vaikka nimekkeet ovat toisaalta ehkä vanhentuneita, ovat ne myös vakiintuneita. (H4) Nimekkeiden muutos saattaisi ehkä olla piristävä muutos, mutta asiakkaat tuskin huomaisivat sitä mitenkään. (H5) Jos tehtävänimikkeitä lähdettäisiin muuttamaan, olisi kuitenkin ehkä parempi, että ne olisivat valtakunnallisesti käytössä. (H3) Niitä voisi ehkä olla enemmän, että joka tehtävään löytyisi sopiva nimike, mutta sitä ei pidetty kovin järkevänä että joka kirjastossa olisi eri nimikkeet (vaikka tälläkin hetkellä kirjastoissa on hieman vaihtelua nimikkeissä). Kirjastonhoitaja ja informaatikko koettiin vieläkin käyttökel- poisiksi, mutta kirjastovirkailija oli nimike, joka vaatisi ehkä päivitystä, kuten kyse- lyn kommentteissakin mainittiin.

Siitä että tehtävänimike ja palkkaus pitäisi määräytyä tehtävän vaativuuden mu- kaan tuli mielipiteitä kumpaankin suuntaan. Toisaalta se olisi hyvä idea ja niinhän sen loogisesti kuuluisi mennäkin. (H2) Mutta esimerkiksi pienemmissä kirjastoissa se ei välttämättä toimisi kovin hyvin, koska kaikki kuitenkin tekevät pääsääntöisesti samoja tehtäviä. (H3 & H4) Lisäksi palkkaluokkien muutos ei välttämättä onnistuisi kovin helposti kuntapuolella. Palkkojen vaihtelu saattaisi myös aiheuttaa ongelmia työntekijöiden kesken, kun on totuttu siihen, että kaikilla samalla nimikkeellä työtä tekevillä on ainakin lähes sama palkka. (H1 & H5)

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Tutkimuksen mukaan ennakko-odotukset kumoutuivat tehokkaasti, mikä on pelkästään positiivinen asia. Näyttäisi siltä, että kirjastotradenomit voivat toimia monissa tehtävissä riippuen rekrytoijan ja työtehtävän vaatimuksista. Jos asiaa haluaa katsoa oikein positiivisesti, kirjastotradenomien asema kirjastoalan työmarkkinoilla on varsin hyvä, koska kirjastotradenomeja työskentelee niin osastonjohtajina kuin kirjastovirkailijoina ja luultavasti myös tehtävissä siltä väliltä, joten mahdollisina työtehtävinä on paljon vaihtoehtoja. Johtajantehtävät taitavat olla ainoa ryhmä, johon kirjastotradenomina ei ole mahdollisuutta päästä, ja niihinkin voi pätevöityä jatkokoulutuksen kautta niin halutessaan.

On kuitenkin mielenkiintoista, että mielipiteet voivat vaihdella paljonkin kirjastojen kesken. Toisten mielestä kirjastotradenomit ovat parhaita kirjastonhoitajia ja toiset eivät välttämättä palkkaisi heitä kirjastovirkailijaa ylempiin tehtäviin lainkaan. Jotkut jopa viittasivat asian yhteydessä siihen, että kirjastonhoitajan tehtäviin vaaditaan korkeakoulututkinto. Kaikille ei siis välttämättä ole edes selvää, minkä tasoinen mikäkin koulutus on. Ehkä kirjastoalan koulutuksista kannattaisi tosiaan järjestää jotain koulutusta tai edes esite ja kohdistaa se nimenomaan rekrytoinnista vastaaville ihmisille.

Kuten tutkimuksessa kävi ilmi, koulutukset eivät tuota vastaajien mielestä valmiita työntekijöitä ja suuren osan ammatista oppii vasta käytännössä. Koulutus on kuitenkin asia, jota katsotaan työhakemuksessa ja sitä kautta saa hyvät valmiudet työskennellä kirjastossa, joten kouluttautuminen kannattaa aina. Työkokemukselta on myös paljon hyötyä töitä hakiessa, joten ei välttämättä kannata odottaa että unelmien työtehtävä löytyisi heti, vaan tehdä niitä töitä mitä sattuu saamaan ja samalla laajentaa tietojaan ja taitojaan työskentelemällä. Tästä on hyötyä kun mahdollinen miellyttävämpi tehtävä tulee vastaan.

Kirjastoalan tehtävien muutokset näkyvät myös vaadittavissa ominaisuuksissa. Nykyään arvostetaan paljon sosiaalisia taitoja ja aktiivisuutta, eikä töitä löydy välttämättä kovin helposti ilman näitä ominaisuuksia. Myös kaikenlaiselle erikoisosaamiselle on käyttöä kirjastoissa ja tehtäviin halutaan innostunutta ja motivoitu-

nutta väkeä. Myös uudet ideat ja kehittämis ehdotukset ovat arvokkaita muuttuvassa kirjastomaailmassa.

Yksi asia, mikä tutkimusta tehdessä pisti erityisesti mietityttämään, on koulutuksen määrä. Löytyykö kaikille valmistuneille töitä kun kirjastoalalle koulutetaan työntekijöitä kolmelta eri koulutusasteelta? Varsinkin kun työpaikkojen määrä kirjastoissa ei näytä olevan lisääntymässä, vaan jos jotain muutosta asiaan on tulossa, niin luultavasti työpaikkojen määrä vähenee entisestään. Ainakin jotkut kirjastot palkkaavat jo nyt kirjastovirkailijoiksi korkeakoulutettuja ja jos tulevaisuudessa halutaan yhä enemmän korkeakoulutettua työvoimaa, niin mikä toisen asteen koulutuksen asema tulee olemaan? Työtehtävien vaatimusten kasvaessa myös koulutustason nousu on väistämätöntä ja pelkät rutiinitehtävät vähenevät.

Työnhakijoiden epätasainen maantieteellinen jakautuma tietysti vääristää hieman kokonaiskuvaa, mutta mielestäni kannattaisi ainakin tutkia tarkemmin kirjastoalan määrällistä koulutustarvetta. Kaisa Luoman tutkimus oli hyvä alku, mutta kirjastoille voisi esimerkiksi tehdä uuden kyselyn tämän hetkisestä eläköitymisestä ja miltä se näyttää tulevaisuudessa. Alalle kuitenkin koulutetaan suhteellisen paljon työntekijöitä tämänhetkiseen työllisyystilanteeseen nähden. En usko että kukaan hyötyy siitä, jos alalle koulutetaan paljon työntekijöitä mahdollisen ”eläkepommin” takia ja pommin mahdollisesti jäädessä suutariksi ihmetellään työttömien suurta määrää.

## LÄHTEET

A 17.12.2009/1157. Kirjastoasetus.

Haasio, A. 2006. Se on tyypistä kiinni. Kirjastolehti (6), 15.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

JHL. 2009. Kirjasto- ja tietopalvelualan vinkkaus: Ammatillinen opas kirjastolaisille. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. [Viitattu 20.4.2012]. Saatavana: [www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/ammattillinen\\_opas\\_kirjastolaisille.pdf](http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/ammattillinen_opas_kirjastolaisille.pdf)

Kekki, K. 15.06.2011. Kirjastoammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset, rekrytointi ja koulutus: yleiset kirjastot. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Viitattu 18.4.2012]. Saatavana: [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/kirjastoalan\\_koulutus/liitteet/Kelpoisuusvaatimukset\\_pxivitetty23.6.2011.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Kirjastot/kirjastoalan_koulutus/liitteet/Kelpoisuusvaatimukset_pxivitetty23.6.2011.pdf)

Knibbe-Haanstra, M. 2008. Reference Desk Dilemmas: The Impact of New Demands on Librarianship. [Verkkolehtiartikkeli]. Reference & User Services Quarterly, Fall2008, Vol. 48 Issue 1, 20-25. Saatavana Ebsco-tietokannasta: Vaatii käyttöoikeuden.

Kokkonen, O. 1999. ...Ja sitten työhön. Teoksessa: I. Mäkinen (toim.) Tiedon tie: johdatus informaatiotutkimukseen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 229-246.

Koulutusesittely. 2012. Kirjasto- ja tietopalvelu, ylempi AMK-tutkinto. [Verkkosivusto]. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. [Viitattu 4.4.2012]. Saatavana: <http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?contentid=221370&nodeid=18022>

L 4.12.1998/904. Kirjastolaki.

Lukusuunnitelma. 2011. Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma. [Verkkosivusto]. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. [Viitattu 4.4.2012]. Saatavana: [https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/ops\\_KoulOhjOps/tab/tab/sea?ryhma\\_id=3636057&koullohj\\_id=2755105&valkiel=fi&stack=push](https://ops.turkuamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjOps/tab/tab/sea?ryhma_id=3636057&koullohj_id=2755105&valkiel=fi&stack=push)

Luoma, K. 2011. Työvoiman määrällinen ja laadullinen tarve kirjastoalalla 2008-2010. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Helsingin yliopiston kirjasto. [Viitattu 10.4.2012]. Saatavana:



[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26532/luoma\\_tyovoimantarvekirjastoalalla\\_2011.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26532/luoma_tyovoimantarvekirjastoalalla_2011.pdf?sequence=1)

- Nummela, M. 2008. Opiskelijänäkökulma kirjastoalan koulutukseen. [Verkkoleh-  
tiartikkeli]. Verkkari (8). [Viitattu 24.4.2012]. Saatavana:  
<http://www.helsinki.fi/kirjastot/verkkari/2008/08/nummela.html>
- Opetusministeriö. 2006. Kirjaston kehittämisohjelma 2006-2010: Kirjasto maaseu-  
dun ja taajamien monipalvelukeskuksena. Helsinki: Opetusministeriö. [Viitattu  
4.5.2012]. Saatavana:  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm44.pdf  
?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm44.pdf?lang=fi)
- Opetusministeriö. 2009. [Verkkojulkaisu]. Opetusministeriön kirjastopolitiikka 2015:  
Yleiset kirjastot. Kansalliset strategiset painoalueet. Helsinki: Opetusministeriö.  
[Viitattu 4.5.2012]. Saatavana:  
[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm32.pdf  
?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm32.pdf?lang=fi)
- Opetussuunnitelma. 2011. Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma. [Verk-  
kosivusto]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. [Viitattu 4.4.2012]. Saa-  
tavana: <http://opsweb.seamk.fi/?code=KIKO-2011>
- Opinto-opas. 2011. Informaatiotutkimuksen oppiaine. [Verkkosivusto]. Oulu: Oulun  
yliopisto. [Viitattu 5.4.2012]. Saatavana:  
<http://www.oulu.fi/informaatiotutkimus/node/506>
- Opinto-opas. 2011. Informaatiotutkimus ja interaktiivinen media. [Verkkosivusto].  
Tampere: Tampereen yliopisto. [Viitattu 5.4.2012]. Saatavana:  
[https://www10.uta.fi/opas/oppiaine.htm?opsId=114&uiLang=fi&lang=fi&lvv=201  
1&aaine=ITIM](https://www10.uta.fi/opas/oppiaine.htm?opsId=114&uiLang=fi&lang=fi&lvv=2011&aaine=ITIM)
- Opintosuunnitelma. 2011. Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma. [Verkkosivus-  
to]. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. [Viitattu 4.4.2012]. Saatavana:  
[http://www.oamk.fi/opiskelijalle/rakenne/opinto-  
opas/koulutusohjelmat/?sivu=ops&lk=s2011&code=3009](http://www.oamk.fi/opiskelijalle/rakenne/opinto-opas/koulutusohjelmat/?sivu=ops&lk=s2011&code=3009)
- Paavonheimo, J. 2006. Digitaalisen ja painetun rajalla. Helsinki: BTJ Kirjastopalve-  
lu Oy.
- Sipilä, S. 2007. Tulevaisuuden kirjastotyö vaatii moniosaajilta sosiaalisuutta ja uu-  
sia taitoja. Teoksessa: Kirjastonhoitaja tulevaisuudessa. Forssa: Kirjastonhoita-  
jien säätiö, 119-122.
- Partridge, H. L., Menzies, V., Lee, J. M. & Munro, C. 2010. The contemporary li-  
brarian : skills, knowledge and attributes required in a world of emerging tech-  
nologies. [Verkkoleh-  
tiartikkeli]. Library and Information Science Research,

32(4), 265-271. [Viitattu 16.4.2012]. Saatavana:  
<http://eprints.qut.edu.au/37997/1/c37997.pdf>

Valintaopas. 2010. Korkeakoulujen valintaopas 2011. [Verkojulkaisu]. Helsinki:  
Opetushallitus. [Viitattu 1.4.2012]. Saatavana:  
[www02.oph.fi/koulutusoppaat/KK\\_Valintaopas\\_netti.pdf](http://www02.oph.fi/koulutusoppaat/KK_Valintaopas_netti.pdf)

Verho, S. 2006. Kirjastolehden työvoimakysely: Työnantajan markkinat. Kirjasto-  
lehti (6), 14-15.

#### Haastattelut

Haastattelu 1: Nainen, kirjastotoimenjohtaja.

Haastattelu 2: Nainen, kirjastotoimen apulaisjohtaja.

Haastattelu 3: Mies, vs. kirjastotoimenjohtaja.

Haastattelu 4: Nainen, kirjastonjohtaja.

Haastattelu 5: Nainen, kirjastotoimenjohtaja.

## LIITTEET

**LIITE 1 Kyselylomake****Koulutuskysely****1) Kirjasto?****2) Ikä?****3) Sukupuoli?****4) Koulutus?****5) Työtehtävä?****6) Työntekijöiden määrä kirjastossa?****7) Montako työntekijää kirjastossa on**

Ammatillisella perustutkinnolla?

Alemmalla korkeakoulututkinnolla? (kandidaatti, tradenomi)

Ylemmällä korkeakoulututkinnolla? (maisteri, tradenomi (ylempi AMK))

Jollain muulla koulutuksella, millä?

**8) Mihin kiinnitetään huomiota työhaastatteluun valittavia henkilöitä valittaessa? (Valitkaa yksi tai useampi vaihtoehto)**☐ Koulutus☐ Hakemuksen sisältö☐ Hakemuksen ulkoasu☐ Työkokemus alalta yhteensä☐ Työkokemus haettavasta kirjastosta☐ Muut kurssit ja koulutukset☐ Aiemmat vastuutehtävät☐ Kielitaito☐ Erikoisosaaminen☐ Syntyperä☐ Joku muu, mikä



**19) Millaisena koette AMK-koulutuksen verrattuna yliopisto-koulutukseen? (Esim. Mitä etuja ja haittoja AMK-koulutuksessa on yliopisto-koulutukseen verrattuna?)**

**20) Omia kommentteja aiheeseen liittyen? Sana on vapaa.**

**21) Olisitteko tarvittaessa valmis haastateltavaksi asian tiimoilta?**

Kyllä ▼

**Kiitoksia vastauksistanne!**

Lähetä

**LIITE 2 Haastattelurunko**

1) Mitä mieltä olette kirjastoalan koulutuksen rakenteesta?

- Onko sitä liian vähän/liikaa/sopivasti?
- Onko tarpeellista kouluttaa kolmella asteella?
- Onko oppisopimuskoulutus tarpeellista?

2) Kuinka paljon tiedätte alan koulutuksen sisällöistä?

- Tiedätekö millaisia painotuksia eri koulutuksissa on?
- Oletteko perehtyneet koulujen opintosuunnitelmiin?
- Vastaavatko koulutukset kirjastojen tarpeita?

3) Seuraatteko alan koulutuksen kehitystä/tilannetta?

- Mitä kautta saatte tietoa koulutuksista?
- Oletteko yhteydessä alan opettajiin?
- Onko yhteistyötä oppilaitosten kanssa?

4) Mitä mieltä olette kirjastomaistereista jotka ovat käyneet pätevöittävät opinnot sivuaineopintoina/erikseen esimerkiksi avoimessa yliopistossa?

- Ovatko kaikki maisterintutkinnot sopivia kirjastoalalle?
- Onko esimerkiksi erikoistumiskoulutus riittävä pohja jos ei ole muuta alaan liittyvää koulutusta?

5) Mitä mieltä olette ylemmästä AMK-tutkinnosta?

- Tiedätkö koulutuksen sisällöistä?
- Tulevatko olemaan samalla viivalla maistereiden kanssa?
- Onko tarpeellinen koulutus?

6) Mitä mieltä olette kirjastotradenomien palkkaamisesta kirjastovirkailijan tehtäviin kun tehtävänkuvaan kuuluu kirjastonhoitajan hommia?

- Onko se oikein?
- Harrastatteko itse?
- Johtuuko se pelkästään kirjastoasetuksen muutoksesta?

7) Mitä mieltä olette kirjastoalan työllisyystilanteesta?

- Seuraatteko lainkaan työllisyystilannetta?
- Näkyykö muussa kuin hakijoiden määrässä?
- Onko mitenkään mahdollista saada lisää työpaikkoja?

8) Miten kirjastoalan koulutusta voisi mielestänne parantaa?

- Mitä pitäisi lisätä?
- Onko mikään turhaa?



## 9) Mitä mieltä olette tehtävänimikkeistä?

- Ovatko vielä kuvaavia?
- Pitääkö kaikissa paikoissa olla samat nimikkeet?
- Pitäisikö olla erilaisia tehtäviä ja nimike ja palkkaus tehtävän mukaan?

## 10) Eläköityminen

- Uskotteko että "eläkepommi" on vielä tulossa?
- Aukeaako sitä kautta paljon työpaikkoja tulevaisuudessa?
- Onko hyvä vai huono asia jos kuntaliitosten myötä johtajan alaisuudessa on monia kirjastoja?

## 11) Työnhakijan ominaisuudet

- Millaisia taitoja haluaisitte työnhakijoilta koulutuksen lisäksi?
- Millaisia luonteenpiirteitä haluaisitte työnhakijoilla olevan?
- Mitä taitoja tulevaisuudessa tarvitaan?

## 12) Omia kommentteja aiheeseen liittyen?